




3 1761 11970168 8



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119701688>

Canada. Parliament. House of Commons
Standing Committee on Labour, Manpower and
Immigration

Government
Publications

Minutes of proceedings and evidence

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 15

Tuesday, May 23, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 15

Mardi 23 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend the
Canada Labour Code

CONCERNANT:

Bill C-183, Loi modifiant le
Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Guay (*Lévis*)

Loiselle
Lundrigan
McNulty
Muir
Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Perrault
Ryan
Serré
Skoreyko

Skoberg
Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead (20)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, May 23, 1972
(23)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9:52 o'clock a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Perrault, Portelance, Skoberg, Turner (*London-East*)—(5).

Witnesses: From the Canadian Council of Professional Engineers: Messrs. L. M. Nadeau, General Manager; L. C. Sentance, Executive Director, Association of Professional Engineers of Ontario; C. Nelson, Director and Past-President of the Corporation of Engineers of Quebec.

From the Board of Trade of Metropolitan Toronto: Messrs. F. G. Hamilton, Barrister and Solicitor, Hicks, Morley, Hamilton, Stewart, Storie, Chairman, Labour Relations Committee; R. E. Alden, General Industrial Relations Committee, The Steele Company of Canada Ltd.; K. Hallsworth, Vice-President, Industrial Relations, Ford Motor Co. of Canada Limited; J. M. Robinson, Manager, Legal Department, The Board of Trade of Metropolitan Toronto.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Nadeau, the General Manager, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Nadeau made some opening remarks and was questioned thereon assisted by Messrs. Sentance and Nelson.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance and they withdrew.

Thereafter, the Chairman invited the delegation from the Board of Trade of Metropolitan Toronto to come up to the table.

The Chairman introduced Mr. Hamilton, chairman, Labour Relations Committee, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Hamilton read parts of various paragraphs contained in his submission.

The witnesses answered questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following briefs are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

1. The Canadian Council of Professional Engineers—Brief submitted in English and French (*See Appendix A-1*);
2. The Board of Trade of Metropolitan Toronto—Brief submitted in English (*See Appendix A-2*).

At 12:19 o'clock, p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock, p.m. this afternoon.

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 23 mai 1972
(23)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 52, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Perrault, Portelance, Skoberg, Turner (*London Est*)—(5).

Témoins: du Conseil canadien des ingénieurs: MM. L. M. Nadeau, directeur général; L. C. Sentance, directeur exécutif de l'Association des ingénieurs professionnels de l'Ontario; C. Nelson, directeur et ancien président de la Corporation des ingénieurs du Québec.

De la Chambre de commerce du Toronto métropolitain: MM. F. G. Hamilton, avocat, «Hicks, Morley, Hamilton, Stewart, Storie», et président du Comité des relations de travail; R. E. Alden, du Comité des relations industrielles générales, de la *Steel Company of Canada Ltd.*; K. Hallsworth, vice-président, relations industrielles, *Ford Motor Co. of Canada Ltd.*; J. M. Robinson, directeur du service juridique de la Chambre de commerce du Toronto métropolitain.

Le Comité reprend l'étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du Travail.

Le président présente le directeur général, M. Nadeau, qui à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Nadeau formule certaines observations; les députés lui posent ensuite des questions auxquelles il répond avec l'aide de MM. Sentance et Nelson.

A la fin de la période de questions, le président remercie les témoins d'avoir comparu devant le Comité, et ils se retirent.

Le président invite ensuite la délégation de la Chambre de commerce du Toronto métropolitain à prendre place à la table.

Le président présente M. Hamilton, président du Comité des relations de travail, qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Hamilton lit certaines parties des divers paragraphes que contient son mémoire.

Les témoins répondent aux questions des députés.

A la fin de la période de questions, le président remercie les témoins d'avoir comparu devant le Comité.

Conformément à la résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, les documents suivants sont imprimés en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour.

1. Le Conseil canadien des ingénieurs—mémoire présenté en anglais et en français (*Voir l'Appendice A-1*);
2. La Chambre de commerce du Toronto métropolitain—mémoire présenté en anglais (*Voir l'Appendice A-2*).

A 12 h 19, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30.

AFTERNOON SITTING

(24)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 3:42 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Dionne, Guay (*Lévis*), Perrault, Portelance, Skoberg, Weatherhead—(8).

Witness: From the Confederation of National Trade Unions: Mr. G. Picard, Special Advisor to the Executive.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman welcomed Mr. Picard and invited him to make an opening statement.

Mr. Picard commented on certain points contained in his submission before being questioned thereon.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witness for his appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the brief submitted by the Confederation of National Trade Unions in French is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-3*).

At 5:35 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 p.m. this evening.

EVENING SITTING

(25)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reassembled at 8:11 o'clock p.m. this evening; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Guay (*Lévis*), Perrault, Portelance, Skoberg, Weatherhead—(7).

Witnesses: From the Rio Algom Mines Limited: Messrs. R. D. Armstrong, President; D. C. Mason, Labour Relations and Compensation Coordinator; A. E. Lomas, Manager, Corporate Personnel and Industrial Relations.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced Mr. Armstrong, the president, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Armstrong made a brief statement.

The witnesses responded to questions.

Mr. Mason tabled the following document which was distributed to the members of the Committee.

(1) Proposal for procedure regarding technological change.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the witnesses for their appearance.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(24)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration reprend ses travaux à 3 h 42 cet après-midi. Le président, M. Portelance, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Dionne, Guay (*Lévis*), Perrault, Portelance, Skoberg et Weatherhead—(8).

Témoin: De la Confédération des syndicats nationaux: M. G. Picard, conseiller spécial auprès du bureau de direction.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président souhaite la bienvenue à M. Picard et l'invite à faire une déclaration.

M. Picard fait des observations sur certains points de son mémoire avant de répondre aux questions que lui posent les députés.

L'interrogatoire terminé, le président remercie le témoin de sa comparution devant le Comité.

Conformément à une résolution adoptée le mardi, 7 mars 1972, le mémoire présenté en français par la Confédération des syndicats nationaux est imprimé en annexe au procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir appendice A-3*).

A 5 h 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 8 h ce soir.

SÉANCE DU SOIR

(25)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 20h11 ce soir, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Guay (*Lévis*), Perrault, Portelance, Skoberg, Weatherhead—(7).

Témoins: De la *Rio Algom Mines Limited*: MM. R. D. Armstrong, président; D. C. Mason, coordinateur des relations de travail et des accidents du travail; A. E. Lomas, directeur des relations industrielles et du personnel de la société.

Le Comité reprend l'étude du bill C-183, loi visant à modifier le Code canadien du travail.

Le président présente M. Armstrong, le président de la société, qui à son tour présente les autres membres de sa délégation.

M. Armstrong fait une brève déclaration.

Les témoins répondent aux questions qui leur sont posées.

M. Mason dépose le document suivant qui est distribué aux membres du Comité.

(1) Proposition à l'égard de la procédure touchant le changement technologique.

La période des questions étant terminée, le président remercie les témoins de leur déposition.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the brief submitted by the Rio Algom Mines Limited in English is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-4*).

At 9:28 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. Wednesday, May 24, 1972.

En vertu d'une résolution adoptée le jeudi 7 mars 1972, le mémoire présenté en anglais par la Rio Algom Mines Limited sera publié en appendice au procès-verbal de ce jour (*Voir appendice A-4*).

Le Comité s'ajourne à 2h28 jusqu'au mercredi 24 mai 1972 15h30.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Tuesday, May 23, 1972.

• 0950

[Text]

The Chairman: Order, gentlemen. Today we will continue our discussion on Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

This morning I would like to welcome representatives from the Canadian Council of Professional Engineers. I would invite Mr. L. M. Nadeau, General Manager to introduce to us the other members and to make a short opening statement. Mr. Nadeau.

Mr. L. M. Nadeau (General Manager, the Canadian Council of Professional Engineers): Mr. Chairman, I would like to thank the Committee for having invited us to appear before it to explain why we would like to see some changes made to the proposed amendments to the Labour Code.

I would like to introduce Mr. L. C. Sentance, who is executive director of the Association of Professional Engineers of Ontario, to my immediate right; and Mr. Clark Nelson who is a director of the Corporation of Engineers of Quebec, representing the profession in Quebec.

Our council is a federation of 11 provincial and territorial associations of professional engineers in this country and through these associations represents the profession's 68,000 members.

I do not propose to read the brief which you all have before you. I would simply like to state that the right to collective bargaining under labour legislation is relatively new for professional people in this country. It is, therefore, difficult to foresee all possible consequences, some of which may be detrimental to the interests of the professional employees whom the Code intends to protect. Consequently, a very real concern of our council is that members of the profession be accorded some minimum guarantees against the possible loss of a basic freedom of choice of the bargaining agent or of the union which represents them, and that they be given the right to a method of resolving disputes which provides them with an effective alternative to strike action.

• 0955

In Quebec and Ontario where the labour laws do cover engineers, and have for some time, there is this kind of protection that we are talking about for professional employees which guarantees that they will not against their wishes be absorbed in unions dominated by other groups with somewhat different interests, and we would like the same type of protection provided in the Canada Labour Code.

The vast majority of professional employees are covered by provincial labour legislation, of course, and we feel that in the provinces where they are covered by labour legislation those employees that will come under the Canada Labour Code should have the same type of protection that they have under the provincial labour laws.

We feel that the present code which provides for strike action as the only means of resolving disputes when all other processes have been exhausted is not a proper tool in the hands of professional employees, this for a variety of reasons, some of which are explained at length in our brief. Professional employees, first of all, are reluctant to enter into strike action. They do not have the economic power, by and large, to make this tool work in their favour. We know by experience that the great majority, if not all, would much prefer to have available, as an alterna-

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi, 23 mai 1972.

[Interpretation]

Le président: Messieurs, à l'ordre. Nous poursuivons aujourd'hui l'étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Ce matin nous accueillons les représentants du Conseil canadien des ingénieurs. J'invite M. L. M. Nadeau, directeur général, à nous présenter ses collègues et à faire un bref exposé. Monsieur Nadeau.

M. L. M. Nadeau (Directeur général, Conseil canadien des ingénieurs): Monsieur le président, je remercie les membres du Comité de nous avoir donné l'occasion de venir expliquer pourquoi nous aimerions voir certains changements dans les amendements proposés au Code du travail.

Avant de commencer j'aimerais vous présenter, à ma droite, M. L. C. Sentance, directeur exécutif de l'Association des ingénieurs de l'Ontario, et, M. Clark Nelson, directeur de la Société des ingénieurs du Québec.

Notre conseil est une fédération regroupant onze associations provinciales et territoriales d'ingénieurs représentant 68,000 membres de la profession.

Je n'ai pas l'intention de lire le mémoire qui vous a été distribué. Je tiens simplement à rappeler que le droit à la négociation collective selon le Code du travail est relativement chose nouvelle pour les professionnels du Canada. Il est par conséquent difficile de prévoir toutes les conséquences possibles, certaines pouvant s'avérer nuisibles aux intérêts des employés professionnels alors que ce Code a pour but de les protéger. Notre Conseil voudrait donc que des membres reçoivent quelques garanties minimums assurant la liberté fondamentale du choix de l'agent négociateur ou du syndicat qui les représente, et qu'ils puissent avoir le droit d'utiliser une méthode de règlement des différends qui leur fournisse une solution efficace autre que la grève.

Au Québec et en Ontario où la législation du travail couvre les ingénieurs depuis un bon moment, ce genre de

protection est offerte à tous les professionnels; ils ne peuvent être absorbés contre leur gré par des syndicats dominés par d'autres groupes ayant des intérêts quelque peu différents. Nous voudrions voir le même genre de protection offert par le Code canadien du travail.

La plupart des professionnels sont sous l'égide des législations du travail des provinces, et il nous semble qu'ils devraient bénéficier du même genre de protection dans le cadre du Code canadien du travail.

Nous estimons que le code présent qui prévoit la grève comme seul moyen de résoudre les différends lorsque tous les autres processus ont failli n'est pas une forme d'action rentable pour les employés professionnels, et ceci pour un grand nombre de raisons expliquées longuement dans notre mémoire. D'abord, les professionnels sont peu disposés à déclencher une grève. En général, ils n'ont pas l'impact économique suffisant pour que cette forme d'action soit à leur avantage. D'après notre expérience, nous savons que la grande majorité, sinon tous, préféreraient, par exemple, la solution de l'arbitrage obligatoire, selon les modalités améliorées, existant dans la Loi pour la fonction publique. Améliorées, car il y a des faiblesses sérieuses dans les procédures d'arbitrage de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

[Texte]

tive, something like compulsory arbitration, somewhat along the lines of the existing sections in the act covering the Public Service of Canada but improved. There are some serious weaknesses in the arbitration procedures in the Public Service Staff Relations Act.

In our discussions with organized labour we were left with the distinct impression that as long as compulsory arbitration was an option they would see no serious objection to it. Consequently, we feel there should be in the code this possibility, which currently does not exist under the proposed legislation.

With these few remarks, Mr. Chairman, we would be prepared to answer questions from members of the Committee.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, Mr. Nadeau and gentlemen, I am pleased that we were able to get here on time this morning to have some discussion with you. I think most of us have forgotten that yesterday was a holiday. I hope you will forgive the lack of attendance. But I must say that there is quality here on both sides of the fence, and of course that is very important.

Thank you very much for your brief. I was very interested in hearing you say that the strike, as far as you are concerned, is not the proper tool. That is not the first time that we have heard that and I suppose it will not be the last time we hear it. I can readily understand your concern.

You say that it appears the majority of your membership would want compulsory arbitration. How did you ascertain that? Was it by survey?

Mr. Nadeau: By a variety of surveys, by open meetings at which members discussed these problems at length, and by a variety of other means. We know it is definitely the feeling of our membership that they should have this option.

Mr. Alexander: You feel there is a reluctance to strike in the first instance for a number of reasons, and you have reminded us of two.

• 1000

Mr. Nadeau: Yes, but the major point here is that, by and large, engineers do not have the economic power to make the strike action work in their favour. Our present laws are based on a confrontation of two reasonably equal forces, let us say, and when all the other means have been exhausted of trying to arrive at an agreement, the ultimate is either the lockout or the strike to force the hand of the other party.

With few exceptions, engineers are not in a position to cripple the economy of the country, of a firm or of an organization. They can go on strike for a long time before it is felt economically by the employer. Consequently it is not a useful tool in most cases. It may be under certain circumstances.

Mr. Alexander: What type of engineers are we talking about? Does this run the whole gamut of the profession?

Mr. Nadeau: That is right.

Mr. Alexander: Where are they primarily employed? I suppose with the private sector rather than in the public sector.

Mr. Nadeau: There is a large number in the public sector, of course. The federal government employs well over 2,300 or 2,400 engineers.

[Interprétation]

Au cours de nos discussions avec les syndicats, nous avons eu nettement l'impression qu'aussi longtemps que l'arbitrage obligatoire restait optionnel, ils ne s'y opposeraient pas sérieusement. Par conséquent, nous voudrions voir inclure cette disposition dans le nouveau code, ce qui n'apparaît pas dans le projet de loi présent.

Ceci étant dit, monsieur le président, je suis prêt à répondre aux questions des membres du Comité.

M. Alexander: Monsieur le président, monsieur Nadeau et messieurs, je suis content d'être ici à l'heure ce matin afin de pouvoir discuter avec vous. Je pense que la plupart d'entre nous ont oublié qu'il y avait congé hier. J'espère que vous pardonneriez ce manque d'auditoire. Toutefois, la qualité de celui-ci, des deux côtés de la table, démontre l'importance qu'on accorde à ce débat.

Je vous remercie beaucoup pour votre mémoire. Vous entendre dire que la grève, en ce qui vous concerne, n'est pas une forme d'action propice m'a beaucoup intéressé. Ce n'est pas la première fois que nous l'entendons dire et j'imagine que ça ne sera pas la dernière fois. Je comprends votre inquiétude.

Selon vous, la majorité de vos membres désirent l'arbitrage obligatoire. L'avez-vous vérifié? Au moyen d'une enquête?

M. Nadeau: Au moyen de plusieurs enquêtes, de réunions ouvertes où les membres ont longuement discuté de ces problèmes et au moyen de formes diverses de sondage. Nous savons que nos membres veulent cette option.

M. Alexander: A priori vous pensez qu'ils ne sont pas en faveur de la grève pour plusieurs raisons, dont deux en particulier que vous nous avez rappelées.

M. Nadeau: Il ne faut surtout pas oublier que les ingénieurs n'ont pas l'impact économique voulu pour faire tourner la grève en leur faveur. Nos lois font se confronter deux forces égales, et quand tous les moyens pour en arriver à une entente ont fait faillite, il n'y a que la grève ou le lock-out pour forcer la décision.

En général les ingénieurs ne peuvent pas paralyser l'économie du pays, d'un établissement ou d'un organisme. Les effets de leur grève mettront très longtemps à se faire ressentir économiquement par l'employeur. La grève n'est pas, sauf dans certaines circonstances, une forme d'action efficace.

M. Alexander: De quel genre d'ingénieurs parlez-vous? Parlez-vous des ingénieurs professionnels?

M. Nadeau: Oui.

M. Alexander: Je présume qu'ils appartiennent plutôt au secteur privé qu'au secteur public?

M. Nadeau: Le secteur public en compte un grand nombre. Le gouvernement fédéral emploie plus de 2,400 ingénieurs.

[Text]

Mr. Alexander: That is almost one third of your membership.

Mr. Nadeau: Our total population is about 68,000.

Mr. Alexander: How many would be employed in the provincial governments?

Mr. Nadeau: Perhaps Mr. Sentence could tell us how many the Ontario government employs?

Mr. L. C. Sentence (Executive Director, Association of Professional Engineers of Ontario): The Ontario government employs, as I recall, somewhere around 800.

Mr. Nadeau: So you are right. The vast majority are in the private sector, in industry.

Mr. Alexander: When you say that you want the same type of protection that exists under the provincial labour law, could you give us some indication of what provinces you are talking about? Are you restricting your remarks to Ontario?

Mr. Nadeau: We have concentrated our remarks on Ontario and Quebec because this is where we have had the availability of the labour code to engineers for the longest period of time. Perhaps Mr. Sentence could tell us about Ontario and Mr. Nelson about Quebec, as to how this is achieved.

Mr. Alexander: It is primarily the protection which you feel you might have there.

Mr. Nadeau: That is right.

Mr. Sentence: The Ontario legislation, which is currently Chapter 232 of the 1970 revision of the statutes, has two sections in it in which I think you might be interested. The first one deals with the definition of a professional engineer. It reads:

(1) "professional engineer" means an employee who is a member of the engineering profession entitled to practise in Ontario and employed in a professional capacity: . . .

The Ontario Labour Relations Board has, by a ruling in the Falconbridge-United Steel Workers hearing of June, 1966, made it clear that a member of the engineering profession entitled to practise is a member of the Association of Professional Engineers of Ontario, as a registered professional engineer.

Mr. Alexander: Does that definition suit your purposes?

Mr. Sentence: Yes. This is, we believe, quite satisfactory. This establishes what a professional engineer is, a member of the association.

On the composition of the bargaining unit, Section 6(iii) of that act provides this definition:

A bargaining unit consisting solely of professional engineers shall be deemed by the Board to be a unit of employees appropriate for collective bargaining, but the Board may include professional engineers in a bargaining unit with other employees if the Board is satisfied that a majority of such professional engineers wish to be included in such bargaining units.

This provides, first of all, that the normal bargaining unit will be that of professional engineers alone, and you can refer back to the definition there. Secondly, it gives the professional engineers involved the opportunity to select another combination or another group. But it is at their option or choice.

[Interpretation]

M. Alexander: Soit près d'un tiers des membres?

M. Nadeau: Nous avons 68,000 membres.

M. Alexander: Combien sont employés par les gouvernements provinciaux?

M. Nadeau: M. Sentence pourrait peut-être nous dire combien sont employés par le gouvernement de l'Ontario?

M. L. C. Sentence (directeur exécutif de l'Association des ingénieurs de l'Ontario): Le gouvernement d'Ontario en emploie près de 800 me semble-t-il.

M. Nadeau: Vous avez donc raison. La majorité sont employés dans le secteur privé, dans l'industrie.

M. Alexander: Lorsque vous dites que vous voulez la même protection que celle existant dans la loi provinciale du travail, pouvez-vous nous dire à quelle province vous faites allusion? Pensez-vous seulement à l'Ontario?

M. Nadeau: Nous nous sommes concentrés sur l'Ontario et le Québec, car c'est là que le code du travail des ingénieurs est établi depuis le plus longtemps. Peut-être M. Sentence pourrait-il nous parler de l'Ontario et M. Nelson du Québec, et nous dire comment cela se passe.

M. Alexander: C'est-à-dire en quoi consiste cette protection.

M. Nadeau: Exactement.

M. Sentence: La législation ontarienne, soit le chapitre 232 des statuts révisés de 1970, comprend deux articles susceptibles de vous intéresser. Un des articles donne la définition de l'ingénieur professionnel:

(1) ingénieur professionnel signifie un employé qui fait partie de la profession du génie et autorisé à pratiquer en Ontario et employé à titre professionnel; . . .

La Commission des relations de travail de l'Ontario, par suite d'une décision dans l'affaire de la Falconbridge contre les *United Steel Workers* de juin 1966, a nettement stipulé que les seules personnes ayant le droit d'exercer la profession d'ingénieur sont les membres de l'Association des ingénieurs professionnels de l'Ontario.

M. Alexander: Êtes-vous satisfaits de cette définition?

M. Sentence: Oui. Nous l'estimons très satisfaisante. Cela veut dire que seuls les membres de l'association sont des ingénieurs professionnels.

Relativement à la composition de l'unité de négociation, l'article 6 (iii) de la loi la définit ainsi:

une unité de négociation exclusivement composée d'ingénieurs professionnels sera considérée par le conseil comme une unité d'employés admissible à la négociation collective; mais le conseil peut désigner des ingénieurs professionnels pour faire partie d'une unité de négociation comprenant d'autres employés si le conseil estime qu'une majorité de ces ingénieurs professionnels désire faire partie de telles unités de négociations.

Il est d'abord prévu que l'unité de négociations sera composée exclusivement d'ingénieurs professionnels. Ensuite, on laisse aux ingénieurs professionnels la liberté de choisir une autre combinaison ou de s'allier à un autre groupe; mais il est clair que c'est à leur choix.

[Texte]

Mr. Alexander: That is where this act is silent.

Mr. Sentence: Yes.

Mr. Nadeau: This current act apparently would give this power to other parties. There is no need to refer back to the members of the profession to find out what their wishes are.

Mr. Alexander: You feel that is the protection that you need because as you indicated earlier, you would perhaps be absorbed by other groups. I think that was the expression you used.

• 1005

Mr. Nadeau: That is right.

Mr. Alexander: I notice that you are a little concerned about the definition of a professional employee under proposed Section 107, I think it is, where we talk about professional employees. You find that subparagraph (a) is—you will accept that, right? Then you get into the problem of “is, or is eligible to be”. What do you find wrong with that other than the fact which you have indicated, that somebody else would have to determine your eligibility? Is there anything wrong with that?

Mr. Nadeau: In each province there is a statute which stipulates that the profession will determine, under certain criteria which are well defined in the act, who is qualified to be a member of the profession.

If you introduce a third party who will determine for collective bargaining purposes that other people are qualified, you are going to create a lot of confusion. You will have two different authorities determining who is a professional engineer.

Mr. Alexander: I was wondering what that expression, now that you have pointed it out, does mean—“or is eligible to be”. Can you think of any examples that would cover that particular phrasing “or is eligible to be”? First he would have to be a professional engineer, and after that, the ball game is open. Could you give me some examples of what “or is eligible to be” could mean?

Mr. Nadeau: It depends on who will determine who “is eligible to be.” If it is, say, the Labour Relations Board that decides who “is eligible to be”, they may decide that someone who is performing some of these functions and who may be practising engineering illegally is eligible to be a member of the profession. We have no control over that.

Mr. Alexander: How about a student who is taking a course perhaps in engineering? Would this phrase catch him?

Mr. Nadeau: It could. He is not eligible to be a member of the profession unless somebody else decides that he is eligible regardless of the provisions of the act of the province in which this individual is located.

The Quebec act has a provision which clarifies this.

Mr. C. Nelson (Director and Past President of the Corporation of Engineers of Quebec): The Quebec act does have provision for junior and student members, but their rights are very, very strictly limited. As a matter of fact they have no right to practice; it is just a means of engaging them in the profession at the student level.

[Interprétation]

M. Alexander: C'est la partie implicite de la loi.

M. Sentence: Oui.

M. Nadeau: Cette loi semble accorder le même pouvoir à d'autres parties. Inutile de consulter les membres de la profession pour savoir ce qu'ils préfèrent.

M. Alexander: Vous pensez que c'est de cette protection dont vous avez besoin, parce que sinon, ainsi que vous l'avez indiqué précédemment, vous pourriez être absorbés par d'autres groupes. Il me semble que c'est l'expression que vous avez employée.

M. Nadeau: En effet.

M. Alexander: J'ai remarqué que la définition de «professionnel» dans l'article 107 vous préoccupait. L'alinéa (a) vous convient? Puis vient le point difficile: «est membre ou admissible à devenir membre». Que voyez-vous à redire à cela, sinon le fait comme vous l'avez indiqué qu'une autre personne peut décider de votre admissibilité? Y a-t-il quelque chose à redire à cela?

M. Nadeau: Dans chaque province, un statut stipule que l'organisation professionnelle détermine d'après certaines normes précisées dans la loi qui peut en devenir membre.

Si vous introduisez un tiers qui, pour les besoins de la négociation collective, a aussi cette autorité, vous provoquez une certaine confusion. Vous vous retrouvez avec deux autorités pouvant déterminer qui est ingénieur professionnel.

M. Alexander: Maintenant que vous me l'avez signalé, je me demande ce que veut dire cette expression «ou admissible à devenir membre». Il faut bien qu'il soit ingénieur professionnel? Pourriez-vous me donner des exemples de ce que pourrait laisser entendre «ou admissible à devenir membre»?

M. Nadeau: Tout dépend de qui déterminera qui est «admissible à devenir membre». Si c'est, par exemple, le Conseil des relations de travail qui décide qui est «admissible à devenir membre», ce sera peut-être quelqu'un qui remplit certaines de ces fonctions et qui peut exercer illégalement la profession d'ingénieur. Nous n'avons aucun contrôle en l'occurrence.

M. Alexander: Que dire de l'étudiant qui poursuit des études d'ingénieur? Est-ce que cette expression s'appliquerait à lui?

M. Nadeau: C'est possible. Il n'est pas admissible à devenir membre de la profession, à moins que quelqu'un d'autre décide qu'il est admissible, quelles que soient les dispositions de la loi de la province où il se trouve.

La loi du Québec est très explicite à ce sujet.

M. C. Nelson (directeur et ancien président de la Société des ingénieurs du Québec): La loi du Québec comprend des dispositions visant les jeunes ingénieurs ou les étudiants qui sont membres, mais leurs droits sont très, très restreints. En fait, ils n'ont pas le droit d'exercer; c'est simplement un moyen de les faire entrer dans l'organisation durant leurs études.

[Text]

Mr. Nadeau: Did you read the appropriate section of the Canada Labour Code?

Mr. Alexander: What is your definition in the Province of Quebec of a professional employee? Is it similar to Ontario other than that you have the classes of senior and junior?

Mr. Nelson: In Quebec, the various professions are established by statute, and a professional is simply a member of one of the professions that has been established by statute. That is to say, an engineer in Quebec is someone who is a member of the Corporation of Engineers of Quebec. If he is not a member of the Corporation of Engineers of Quebec and designates himself as such, then he is acting illegally.

To take "or is eligible to be", the important point there I think is this: that in order to determine whether a particular person is eligible to be a member, there is a board of examiners and a very well developed process of examining an applicant's qualifications. It is a process which has been developed over quite a few years which is co-ordinated by the Canadian Council of Professional Engineers throughout Canada. It is difficult for us to see how someone else could decide that a person was eligible to be a member without going through such a similar close examination of the person's qualifications. In order to decide whether a person is eligible to be a member or not, a board examines, in detail, the particular applicant's formal training or schooling and his experience in the profession, and it does not seem reasonable that someone should be able to make that decision about eligibility without going through the same close examination.

• 1010

Mr. Alexander: Then, your professional status in Quebec was determined by statute?

Mr. Nelson: That is right.

Mr. Alexander: That is not the same as in Ontario, though?

Mr. Nadeau: Yes it is; it is the same in all provinces.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, could we ask Mr. Nelson to read the definition of a professional employee under the Labour Code?

The Chairman: Under the Quebec Labour Code.

Mr. Nelson: It is not a definition of "professional employee"; I think that is defined by the act. The protection we are seeking is defined in the Labour Code under Division II, Section 20, and it reads in this way:

Employees who are members of each of the Professions contemplated in Chapters 247 to 249, 253, 255 and 257 to 266 of the Revised Statutes, 1964, shall necessarily, together with persons admitted to the study of each profession, constitute a separate group.

Under this provision of the Labour Code, a bargaining unit of engineers may not include in it anyone except engineers, and the same is true of all the other professions covered by those chapters.

Mr. Alexander: That is different, then, from the Province of Ontario's. Those give an option.

[Interpretation]

M. Nadeau: Avez-vous lu l'article relatif du Code du travail du Canada?

M. Alexander: Quelle est votre définition de l'employé professionnel au Québec? De la même manière qu'en Ontario, à part la classification par ancienneté?

M. Nelson: Au Québec, les diverses organisations professionnelles sont régies par un statut et un professionnel est simplement un membre de l'une d'entre elles. C'est à dire que, est ingénieur au Québec celui qui est membre de la Société des ingénieurs du Québec. S'il n'est pas membre de la Société et se désigne comme tel, il exerce illégalement. x;print;cb032005:40;;pand g

Pour en revenir à «ou admissible à devenir membre», ce qu'il ne faut pas oublier, c'est que pour déterminer si telle ou telle personne est admissible à devenir membre, il existe un conseil d'examineurs et une méthode très perfectionnée d'examen des qualifications du candidat. Cette méthode a été mise au point au cours des années et le Conseil canadien des ingénieurs en assure la coordination dans tout le pays. Nous ne voyons pas comment quelqu'un d'autre pourrait décider de l'admissibilité d'une personne sans que ses compétences ne soient contrôlées. Pour déterminer si ou non quelqu'un peut devenir membre, un conseil étudie en détail la formation du candidat, ainsi que son expérience professionnelle. Il ne nous semble pas raisonnable de prendre une décision sur l'admissibilité, sans faire le même examen détaillé.

M. Alexander: Au Québec, votre statut professionnel est donc défini par la loi?

M. Nelson: C'est exact.

M. Alexander: Mais cela n'est pas le cas en Ontario, n'est-ce pas?

M. Nadeau: Si, c'est la même chose dans toutes les provinces.

M. Alexander: Monsieur le président, pourriez-vous demander à M. Nelson de lire la définition d'un employé professionnel, telle qu'elle est déterminée par le Code de travail?

Le président: Par la Code du Travail du Québec.

M. Nelson: Il ne s'agit pas d'une définition de l'«employé professionnel»; celle-ci est donnée par la loi. Mais la définition de la protection que nous cherchons se trouve à l'article 20 de la division II du Code du travail, et je cite:

Les salariés membres de chacune des professions visées par les chapitres 247 à 249, 253, 255, 257 à 266 des Statuts révisés de 1964 forment obligatoirement, avec les personnes admises à l'étude de cette profession, un groupe distinct.

En vertu de cette disposition, une unité de négociation d'ingénieurs ne peut comporter que des ingénieurs, et ceci s'applique à toutes les autres professions visées par ces chapitres.

M. Alexander: Les dispositions de la loi ontarienne sont donc différentes, puisqu'elles offrent une alternative.

[Texte]

Mr. Nelson: That option does not exist in Quebec.

Mr. Alexander: That is right.

Mr. Nelson: What does exist in Quebec, however, is the freedom for bargaining units to make agreements with each other, which they can break and so on; but they cannot include, in a single bargaining unit, anyone except a qualified and legally recognized engineer.

Mr. Alexander: When we talk about separate bargaining units, how many could you envisage in the federal field? This sometimes gets to be a problem because you have different engineers: mechanical, and so on—you could go on right down the line.

Mr. Nelson: In a bargaining unit, there can be all types of engineers, provided they *are* engineers.

Mr. Alexander: But they would not want a separate one ...

Mr. Nelson: There would not have to be a separate bargaining unit for mechanical engineers, for civil engineers, etc. All the engineers in one company, no matter whether they were electrical, civil or mechanical, would, I would imagine, be in a single bargaining unit; but *only* engineers.

Mr. Alexander: When you wanted the definition section—the proposed section 107—changed to include: “providing the members of each profession involved signify their consent by majority vote”, what did you mean by “consent by majority vote”. Are we talking about secret ballot, or just how would we determine this? Rather, which way would you suggest?

Mr. Nadeau: I imagine the best way to do this would be by having a secret ballot of those concerned.

Mr. Alexander: Is that the way that you would recommend?

Mr. Nadeau: Yes, that is the way we would recommend. It has to be that way. Basically, it is the power of self-determination that we are talking about.

Mr. Alexander: Right.

I do not think I have any further questions right now, Mr. Chairman. I will give the other members a chance, seeing that my 10 minutes are up.

Thank you very much, gentlemen.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Nadeau, Mr. Sentance and Mr. Nelson, I am wondering, with your real concern about being absorbed by another union. You say you have about 68,000 members in Canada today. Is this membership growing or is it somewhat stable?

• 1015

Mr. Nadeau: It is growing at the rate of approximately 5 per cent per year.

Mr. Skoberg: It is my understanding if there is that self-determination available now there would be no concern whatsoever for your council to take exception to the provision in the Labour Code. Actually your 68,000 members will determine whether or not you will remain under your present council. I expect they would. I cannot quite understand why you have taken the exception that you have to the provisions in the bill before us.

[Interprétation]

M. Nelson: Cette possibilité n'existe pas au Québec.

M. Alexander: C'est exact.

Mr. Nelson: Mais il existe, au Québec, la possibilité, pour les unités de négociation, de faire entre elles des accords qu'elles peuvent résilier, etc. Cependant on ne peut inclure, dans une seule unité de négociation, que des ingénieurs qualifiés et accrédités en droit.

M. Alexander: Quand nous parlons d'unités de négociation distinctes, combien en envisageriez-vous dans le domaine fédéral? Cela pose parfois des problèmes, parce qu'il y a tant de spécialisations, des ingénieurs mécaniciens et ainsi de suite.

M. Nelson: Une unité de négociation peut comporter des ingénieurs de toutes spécialisations, pourvu qu'ils soient ingénieurs.

M. Alexander: Mais ils ne voudraient pas une unité distincte ...

M. Nelson: Il ne serait pas nécessaire d'avoir une unité pour les ingénieurs mécaniciens, une autre unité pour les ingénieurs civils etc. Tous les ingénieurs d'une société, qu'ils soient ingénieurs électriciens, ingénieurs civils ou ingénieurs mécaniciens, se trouveraient dans une seule unité de négociation, mais il n'y aurait dans cette unité que des ingénieurs.

M. Alexander: Quand vous avez proposé d'ajouter aux définitions de l'article 107 les mots suivants: «A condition que les membres de chaque profession concernée indiquent leur consentement par un vote majoritaire», que vouliez-vous dire par là? Parlons-nous d'un vote secret? Quelle serait la façon de procéder selon votre proposition?

M. Nadeau: J'imagine que la meilleure méthode serait de faire procéder à un vote secret.

M. Alexander: C'est la méthode que vous conseilleriez?

M. Nadeau: Oui, c'est comme cela qu'il faut procéder. Enfin, il s'agit surtout d'un problème d'autodétermination.

M. Alexander: Très bien.

Je n'ai pas d'autres questions à poser tout de suite, monsieur le président. Je vais céder la parole à quelqu'un d'autres, puisque mes dix minutes sont terminées.

Merci beaucoup, monsieur.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Merci, monsieur le président.

Messieurs Nadeau, Sentance et Nelson, je me pose une question au sujet de votre inquiétude en ce qui concerne votre absorption par un autre syndicat. Vous dites que vous avez à peu près 68,000 membres au Canada actuellement. Ce nombre croît-il ou reste-t-il plutôt stable?

M. Nadeau: Il croît à un taux de quelque 5 p. 100 par année.

M. Skoberg: Il me semble que votre Conseil n'aurait aucune raison de s'opposer aux dispositions du Code du travail si on disposait actuellement du droit à l'autodétermination. A vrai dire, ce sera aux 68,000 membres à décider si oui ou non vous resterez avec le Conseil actuel. D'après moi, c'est probablement la décision qu'ils prendront. Je ne comprends pas pourquoi vous vous opposez aux dispositions dans le Bill qui est devant nous.

[Text]

Mr. Nadeau: It may be misleading to look at 68,000 because out of 68,000 I think it is safe to say that a majority are non-eligible because of supervisory functions or because they are self-employed or for a variety of other reasons. So we come down to less than 34,000 and these are spread out in a wide variety of employer organizations. Therefore, in each organization you do not have a very large number and this is where the determination is being made, at the employer organization level, not country wide. We are not bargaining for all the engineers of Canada if you like. If you look at, say, CNR which would come under this code, the number of engineers with CNR would be about 400 of which more than half are probably not covered by the Code.

Mr. Nelson: Certainly less than half would be eligible because of other reasons, because of their positions in management, for example, they would probably be excluded.

Mr. Skoberg: If this bill were passed as it affects the supervisors, do you expect a good number of the 400 on the Canadian National would then be covered by the Code or could be covered by the Code. Have you assessed that area?

Mr. Nelson: I would say somewhere between one third and one half would be covered by the Code.

Mr. Skoberg: Who are not presently covered now.

Mr. Nelson: At present none of them are.

Mr. Skoberg: No.

Mr. Nadeau: It is still a very small number of people compared to the over-all work force of CNR. This is why we are concerned.

Mr. Skoberg: Of course again we get back to the determination by the Canada Labour Relations Board. I suppose whether or not they will be covered and that will be another area of dispute or concern in determining the unit that might be covered. I notice in your brief on page three you suggest another clause could be included and you say that a third paragraph could be added:

No professional employee shall be required to hold membership in a specified trade union as a condition of employment nor shall be granted a preference of employment by virtue of being a member of a specified trade union . . .

Within your council of professional engineers, have you a seniority provision in the majority of cases? Or is it mostly based on ability and the right of promotion within whatever branch you may be in.

Mr. Nadeau: There are no seniority provisions anywhere. I am not sure I understand your question properly because right now there is no bargaining at the national level. Our council is not involved in bargaining in any way, shape or form nor are our provincial associations.

Mr. Skoberg: I am probably a little off base here, Mr. Chairman. There is strictly no such thing as an employee as I recognize the employee in many of the bargaining units insofar as your council is concerned; therefore, you do not have that type of determination where seniority may come into the picture. Then in this

[Interpretation]

M. Nadeau: Ce chiffre de 68,000 est fallacieux, la majorité d'entre eux n'étant pas admissibles parce qu'ils exercent des fonctions de surveillance ou parce qu'ils travaillent à leur propre compte ou pour beaucoup d'autres raisons. Alors il s'agit effectivement de moins de 34,000 membres répartis sur une grande variété d'associations patronales. Alors chaque association en comprend un nombre plutôt restreint et c'est au niveau de ces associations et non pas au plan national que se prend la décision. En d'autres mots, nous ne négocions pas au nom de tous les ingénieurs canadiens. Prenons l'exemple des chemins de fer nationaux du Canada, qui ont à peu près 400 ingénieurs à leur service mais dont la moitié n'est vraisemblablement pas couverte par le Code.

M. Nelson: Il est certain que moins de la moitié de ces ingénieurs seraient admissibles pour diverses causes. Ils pourraient être exclus, par exemple, s'ils occupaient un poste de direction.

M. Skoberg: Si on adoptait le Bill avec ses dispositions à l'égard des surveillants, croyez-vous qu'un bon nombre des 400 ingénieurs qui travaillent pour les chemins de fer nationaux du Canada seraient couverts par le Code? Est-ce que vous avez étudié ces possibilités?

M. Nelson: Je dirais qu'entre le tiers et la moitié de ces ingénieurs seraient couverts par le Code.

M. Skoberg: Quels sont ceux qui ne sont pas couverts actuellement.

M. Nelson: A l'heure actuelle, aucun n'est couvert.

M. Skoberg: Aucun.

M. Nadeau: Mais cela représente un nombre d'employés très restreint si on le compare à la totalité de la main-d'œuvre du CN. C'est pour cela que nous nous inquiétons.

M. Skoberg: Évidemment cela nous ramène à la décision du Conseil canadien des relations du travail à savoir si oui ou non ces employés seront couverts et la délimitation des unités qui seront couvertes entraînera encore des différends ou des inquiétudes. J'ai remarqué qu'à la page 3 de votre mémoire vous dites qu'on pourrait inclure une autre disposition et ajouter un troisième alinéa:

L'adhésion à un syndicat spécifié ne pourra être exigée d'un professionnel comme condition d'emploi et celui-ci ne pourra obtenir aucune préférence quant aux emplois en vertu de son adhésion à un syndicat spécifié . . .

Est-ce que votre Conseil d'ingénieurs se base sur l'ancienneté dans la plupart des cas ou est-ce qu'il s'agit surtout de la compétence et du droit à l'avancement à l'intérieur de la direction ou l'on se trouve.

M. Nadeau: Il n'existe pas de disposition à l'égard de l'ancienneté. Je ne sais pas si j'ai bien compris votre question parce qu'il n'y a pas de négociation au plan national à l'heure actuelle. Notre Conseil n'a rien à voir avec les négociations, ce qui vaut également pour nos associations provinciales.

M. Skoberg: C'est très probable que je me trompe un peu ici, monsieur le président. En ce qui concerne votre Conseil, il n'existe pas d'employés au sens où j'entends ce terme dans beaucoup d'unités de négociation; alors il ne s'agit pas du type de détermination où l'ancienneté peut entrer en jeu. Vous dites:

[Texte]

... nor shall be granted a preference of employment by virtue of being a member ...

You are taking exception to the fact that anyone presently now a member of the professional council should not necessarily be granted a preference of employment.

• 1020

Mr. Nadeau: You have to read the last two lines:

... unless such union is certified as bargaining agent for the professional group to which such employee belongs.

Mr. Skoberg: Do you not think the members of your Canadian Council of Professional Engineers should not necessarily be given some preference of employment? Use the Canadian National which this bill will definitely affect.

Mr. Nadeau: Mr. Nelson, do you want to answer that?

Mr. Nelson: I wonder if I could deal with that? In the Canadian National, for example, engineers at the present time have no right to bargain collectively.

Mr. Skoberg: But this bill will then give you the right.

Mr. Nelson: This bill would then give a certain number of them the right. Because of their position in management a great many of them would still not have the right, but a certain number would. I would estimate between a third and a half would then have the right to form a bargaining unit and to bargain. We are saying that if there is a preference for employment for assignment it would be acceptable if the preference required that that person be a member of the bargaining unit made up of engineers, but that no outside or larger group—there are, I believe, over 60,000 employees in the CNR—should be able to require that an engineer be a member of that other union in order to be employed.

Mr. Skoberg: Would it not be to your advantage though, to be covered under the Code? You say that you really do no collective bargaining at this time.

Mr. Nelson: We would like to be covered under the Code, yes.

Mr. Skoberg: Then why would you want in there that you would not then be given a preference of employment by virtue of being a member of that specified trade union? I am assuming that you would be certified as a bargaining agent for The Canadian Council of Professional Engineers, which I think would be true.

Mr. Nelson: But the point that we are making here is that of having an explicit union, a discreet union, separate from any other union. Certainly we would like the provisions of the Labour Code. As Mr. Nadeau has said, to understand our objection you must certainly read the last two lines. What we say is:

No professional employee shall be required to hold membership in a specified trade union as a condition of employment nor shall be granted a preference of employment by virtue of being a member of a specified trade union unless such union is certified as bargaining agent for the professional group to which such employee belongs.

[Interprétation]

... et celui-ci ne pourra obtenir aucune préférence quant aux emplois en vertu de son adhésion ...

Vous vous opposez au fait qu'un membre actuel du Conseil professionnel ne puisse pas obtenir une préférence quant à l'emploi.

M. Nadeau: Il faut lire les deux dernières lignes:

... sauf si ce syndicat spécifié est accrédité à titre d'agent négociateur pour le groupe des professionnels auquel il appartient.

M. Skoberg: Ne croyez-vous pas que les membres de votre Conseil canadien des ingénieurs ne devraient pas nécessairement se voir accorder une certaine préférence dans l'emploi? Prenez l'exemple du Canadien National que le bill touchera d'une façon certaine.

M. Nadeau: Monsieur Nelson, voulez-vous répondre?

M. Nelson: Je ne sais pas si je pourrai vous répondre d'une façon satisfaisante. Actuellement au Canadien National, les ingénieurs n'ont pas le droit de négocier collectivement.

M. Skoberg: Mais une fois le bill adopté, ils l'auront?

M. Nelson: Je suppose que le bill accorderait le droit de négocier à un certain nombre d'entre eux. Nombreux seraient ceux qui continueraient d'être exclus à cause de leur poste à la direction. Je dirais qu'il y en aurait entre le tiers et la moitié qui pourraient avoir le droit de former une unité de négociation et de négocier à ce moment-là. Nous disons que si l'on devait accorder une préférence dans la distribution de l'emploi, c'est à l'égard d'une personne qui serait membre de l'unité de négociation composée des ingénieurs qu'il faudrait le faire; mais il faudrait spécifier qu'aucun groupe plus considérable ou de l'extérieur—n'oubliez pas qu'il y a plus de 60,000 employés au service des chemins de fer nationaux du Canada—ne pourrait être en mesure d'exiger qu'un ingénieur fasse partie d'un autre syndicat pour pouvoir se trouver du travail.

M. Skoberg: Ne serait-il pas avantageux pour vous d'être protégé par le Code? Vous dites que vous ne négociez pas collectivement pour l'instant.

M. Nelson: Nous aimerions être protégés par le Code, c'est certain.

M. Skoberg: Pourquoi alors ne tenez-vous pas à ce qu'on accorde une préférence dans l'emploi à celui qui serait membre de tel ou tel syndicat? Je suppose que vous pourriez être accrédité comme agent négociateur pour le Conseil canadien des ingénieurs.

M. Nelson: Mais tout ce que nous voulons, c'est d'être en mesure de former un syndicat précis, un syndicat qui pourrait fonctionner d'une façon plus discrète et être distinct des autres. Nous ne rejetons pas pour autant la protection du Code. Comme M. Nadeau l'a signalé, pour bien comprendre ce à quoi nous sommes opposés, il faut lire les deux dernières lignes. Je cite:

L'adhésion à un syndicat spécifié ne pourra être exigée d'un professionnel comme condition d'emploi et celui-ci ne pourra obtenir aucune préférence quant aux emplois en vertu de son adhésion à un syndicat spécifié, sauf si ce syndicat spécifié est accrédité à titre d'agent négociateur pour le groupe de professionnels auquel il appartient.

[Text]

And as long as we have the assurance against being included in larger, nonprofessional groups, we would be very happy with the provision.

Mr. Skoberg: With your 68,000 members at this particular time and, say, you were included and come under the Canada Labour Code, do you not think then that you would be recognized within the trade union movement and would have tremendous power in so far as bargaining units are concerned? I cannot quite understand why you say that the strike, which no one likes—I mean, this myth that people love to walk a picket line is strictly a myth, of course, you will get the radicals naturally and you will get them within every organization plus government—but I cannot understand why you say that you have no power by using the final step which would be a work stoppage or a strike action—with the number of members you have and no doubt the positions that those 68,000 people currently hold.

Mr. Nadeau: Again, Mr. Chairman, if I may, the 68,000 are not involved in this. We are talking of a much smaller number of people.

Mr. Skoberg: Use any number. I mean, I am thinking of ...

Mr. Nadeau: In an organization such as the CNR with 60,000 employees, approximately less than 200 engineers would have the right to collective bargaining. We are trying to avoid is that these 200 engineers against their will be absorbed by a much larger union who would then want to speak on their behalf and provide these benefits—preference of employment and that sort of thing. The engineers want to decide for themselves what they want. They do not want someone else through a closed shop agreement to force them into a much larger group in which they would have very little to say because they would be a very small minority.

• 1025

Mr. Skoberg: I will use the example of the CBRT and GW, named by the Railway, Transport and General Workers with their various components that bargain individually in so far as their particular component is concerned. You think that you could not become a component of a larger body?

Mr. Nadeau: No, not quite. We say we could very well become a component, but only if we wanted to. We would not want to be forced into it against our will.

Mr. Skoberg: Do you think any situation exists now where the employees and management, if they so desire, could not ask for and receive binding arbitration? If two parties to a dispute decide that binding arbitration is in the best interests of both of them, that gate is open now.

Mr. Nadeau: Yes, but the employees cannot force management into a compulsory arbitration position under that code. It is only if both parties agree, and we do not need labour legislation if both parties agree. They can agree to anything they wish.

Mr. Skoberg: To be very truthful, Mr. Nadeau, I think it looks pretty difficult to make an exception for one group. If we are going to have this type of binding arbitration, if should be held up then as an example for everybody else concerned about the freedom of choice and the freedom of collective bargaining and our whole freedoms in Canada. In one breath you want self-determination and in a second

[Interpretation]

Dans la mesure où nous pourrions avoir cette assurance de ne pas être englobés à un moment ou l'autre par un groupe plus considérable composé de non-professionnels, nous pourrions accepter facilement le reste de l'article.

M. Skoberg: Vous comptez 68,000 membres actuellement; disons que le Code canadien du travail est modifié de façon à vous inclure dorénavant. Ne croyez-vous pas que vous pourriez obtenir un certain statut au sein du mouvement syndical et acquérir un important pouvoir de négociation? Je ne puis comprendre pourquoi vous dites que la grève ne vous aiderait pas—disons en passant que personne n'aime piqueter, que c'est un mythe de prétendre le contraire; je sais qu'il y a évidemment les radicaux, il y en a dans toute organisation, y compris le gouvernement—je ne puis comprendre donc pourquoi vous dites que le recours final, l'arrêt de travail ou la grève, ne vous serait d'aucune utilité. Après tout, ne comptez-vous pas 68,000 membres qui détiennent des postes fort importants?

M. Nadeau: Je vous rappelle qu'on ne peut pas réellement parler de 68,000 membres. Il y en a beaucoup moins qui seraient visés.

M. Skoberg: Peu importe leur nombre. Je pensais ...

M. Nadeau: Au sein d'une organisation comme les Chemins de fer nationaux, qui compte 60,000 employés, moins de 200 ingénieurs pourraient avoir le droit de négocier collectivement. Nous essayons d'éviter que ces 200 ingénieurs soient absorbés contre leur gré par un syndicat beaucoup plus important qui voudrait se faire leur porte-parole et leur assurer ces avantages: préférence d'emploi et ainsi de suite. Les ingénieurs veulent être maîtres de leurs propres décisions. Ils ne veulent pas que quelqu'un d'autre en atelier fermé les forces à s'incorporer à un groupe beaucoup plus nombreux où ils auraient peu à dire, étant en minorité.

M. Skoberg: Je citerai l'exemple de CBRT et GW qui représentent les journaliers des chemins de fer, du transport et autres et dont les divers éléments négocient indépendamment. Vous estimez ne pouvoir constituer une unité d'un organisme plus nombreux?

M. Nadeau: Non, pas tout à fait. Nous pourrions devenir un élément d'un grand syndicat, mais seulement si nous le voulons. Nous ne voulons pas être forcés de le devenir.

M. Skoberg: Croyez-vous qu'il existe un cas où les employés et la direction, s'ils le désirent, ne peuvent demander l'arbitrage obligatoire? Si les deux parties en conflit décident que l'arbitrage obligatoire est dans le meilleur intérêt des deux parties, tout est maintenant possible.

M. Nadeau: Oui, mais les employés ne peuvent forcer la direction à accepter l'arbitrage obligatoire en vertu de ce code. Ce n'est que si les deux parties sont d'accord et nous n'avons pas besoin de législation ouvrière lorsque les deux parties sont d'accord. Les deux parties peuvent s'entendre sur n'importe quel point.

M. Skoberg: Franchement, monsieur Nadeau, il semble bien difficile de faire exception pour un groupe. Si nous devons adopter ce genre d'arbitrage obligatoire, il doit servir d'exemple à tous les intéressés qui veulent être libres de choisir et libres de signer une convention collective et cela s'applique également à toutes nos libertés au Canada. D'un côté, vous demandez l'autodétermination et,

[Texte]

breath you do not want self-determination. You want compulsion. You are prepared to accept binding arbitration and that point leaves me a little bit cold. In your brief you are suggesting that you will be singled out by accepting binding arbitration, on page 4.

Mr. Nadeau: We are not suggesting that binding arbitration be available only to professional people. We say it should be an available option. We said at least for professional employees . . .

Mr. Skoberg: At least for them.

Mr. Nadeau: . . . because we cannot speak for the other groups, of course. We feel that it should be at least available for us but it could well be available for anybody as an option. This already exists in the Public Service Staff Relations Act, where the employees may choose the strike route or the compulsory arbitration route.

Mr. Skoberg: I imagine my time is up, Mr. Chairman, but have you had any experience in strike action of any description? Have any of your components or any of your locals across the country been involved in any strike action which would bring you to the conclusion that it is better to have binding arbitration than to have to use that route if that is the ultimate?

Mr. Nadeau: Yes. In the Province of Quebec there are three syndicates affiliated with the CNTU, and one of them is the syndicate of engineers working at Hydro Quebec. I think it was about four years ago that they went on strike for about five weeks and finally lost. That is to say, they went back to work for essentially what they had been offered in the first place simply because their absence was not being felt.

I think the point to remember here is that a very great deal of engineering, especially creative engineering, has its fruit in the future. That which the engineer is doing today is not realized for six months. Therefore you can do without him and you do not notice his absence for six months, and during that six months he can get very hungry.

Mr. Skoberg: But being part of a recognized bargaining unit and part of the labour movement generally, is there not and would there not be recognition of a picket line if you set such a picket line up, if that was the end of the road?

• 1030

Mr. Nelson: I expect so.

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Does Mr. Perrault have any questions?

Mr. Perrault: I wanted to make an observation with respect to some of your concerns about the inclusion of professional employees in bargaining units. This seems to suggest that you question the discretionary powers of the board which we propose to constitute under this measure. You say that you want the right of a professional organization to establish a qualification for membership in the organization. You ask as well that the professional organization determine whether or not they should be included in larger bargaining units. This is not a right which is currently enjoyed by trade unions in Canada; this is one of the discretionary powers of the board. Your views do not seem to constitute a vote of confidence in the discretionary powers of this board. I wonder if you would comment further on this. I know you touched on it before. You say:

[Interprétation]

de l'autre, vous refusez l'autodétermination. Vous demandez une mesure obligatoire. Vous êtes prêt à accepter l'arbitrage obligatoire et cela me laisse un peu froid. Dans votre mémoire, vous avez mentionné que vous seriez singularisé si vous acceptiez l'arbitrage obligatoire, à la page 4.

M. Nadeau: Nous ne prétendons pas que l'arbitrage obligatoire soit le seul avantage des professionnels. Nous le proposons comme choix. Nous avons dit au moins pour les employés professionnels . . .

M. Skoberg: Au moins pour eux.

M. Nadeau: . . . car nous ne pouvons nous prononcer pour les autres groupes, il va sans dire. Nous estimons que nous devons au moins en avoir l'avantage, mais ce même avantage pourrait être laissé au choix d'autres groupes. Ceci existe déjà dans la Loi des relations de travail de la Fonction publique où les employés sont libres de faire la grève ou d'accepter l'arbitrage obligatoire.

M. Skoberg: Je présume que le temps qui était mis à ma disposition est écoulé, monsieur le président, mais avez-vous une expérience quelconque de la grève? Est-ce que des syndicats qui vous sont affiliés ont fait la grève, ce qui vous permettrait de conclure qu'il est préférable de recourir à l'arbitrage obligatoire que de faire la grève en dernier essor?

M. Nadeau: Oui. Dans la province de Québec, trois syndicats affiliés à la CSN et un de ces syndicats est celui des ingénieurs de l'Hydro-Québec, ont fait la grève pendant 5 semaines environ et il y a près de quatre ans et ont perdu. C'est-à-dire qu'ils sont retournés au travail avec à peu près les mêmes avantages qu'on leur avait d'abord offerts, simplement parce qu'on n'a pas souffert de leur absence.

Ce qu'il ne faudrait pas oublier, c'est que les ouvrages de génie ont surtout une valeur future. La création de l'ingénieur ne sera pas réalisée avant 6 mois et on peut donc se passer de lui et pendant 6 mois, nul ne sera conscient de son absence. Et durant 6 mois, il souffrira de la faim.

M. Skoberg: Que ce soit de la part d'une unité de négociation reconnue ou du mouvement ouvrier en général, ne pourriez-vous constituer une ligne de piquetage qui seraient reconnue, s'il n'y avait pas d'autre moyen?

M. Nelson: Je suppose.

M. Skoberg: Merci.

Le président: Vous avez des questions, monsieur Perrault?

M. Perrault: Il y a simplement un point que je veux souligner au sujet de votre inquiétude de voir les professionnels inclus dans les unités de négociation. Vous semblez mettre en doute les pouvoirs discrétionnaires du conseil que la mesure législative se propose de créer. Vous voulez que soit reconnu à toute organisation professionnelle le droit d'établir les conditions d'admissibilité en son sein. Vous vouliez en plus que cette même organisation professionnelle puisse décider si elle doit ou non être incluse dans une unité de négociation plus importante. C'est un droit qui n'est accordé à aucun syndicat ouvrier au Canada; la décision à cet égard doit appartenir au conseil que se propose d'établir le bill. Vos vues ne constituent aucunement un vote de confiance à l'égard des pouvoirs discrétionnaires du conseil. Pourriez-vous fournir

[Text]

... the decision should be entirely in the hands of the professionals concerned since they are the best judge of what is in their best overall interests.

Mr. Nelson: That is right.

Mr. Perrault: You do not have confidence in the board at all?

Mr. Nelson: I have more confidence in the individuals themselves deciding what is best for them.

Mr. Perrault: Do you think the same right should be enjoyed by other members of the trade union movement in this country? Do you think the applicants to the board in all cases should have exclusive right to determine whether or not the bargaining unit which they propose is appropriate? What powers do you think a board of this kind should have?

Mr. Nadeau: It is hard to say what other people need. We are concerned with what engineers and professional people need. In all organizations where you find engineers who would fall under this code, the engineers are a small minority and we are trying to prevent this small minority from being absorbed, overwhelmed by other much larger groups. This is the whole concern.

Mr. Perrault: You are aware, of course, that in the process of determining the appropriateness of a bargaining unit it would be possible for any of your organizations to make submissions to the board and to advance arguments.

Mr. Nadeau: I realize that. We are still a small minority.

Mr. Perrault: In your brief you make no reference to the board itself on how you would like to see it constituted and whether or not you would like to have professional representation on it. Have you anything to say about that this morning?

Mr. Nadeau: We did not go into such details. We are primarily concerned with the protection of basic freedom of our members.

Mr. Perrault: The decisions that a board with these powers hands down are going to be awfully important...

Mr. Nadeau: That is right.

Mr. Perrault: ... to the workers in this country, professionals or otherwise. Perhaps it would be interesting to have your views regarding the board.

Mr. Nadeau: We have not studied that part of it. If we could get these minor amendments which would give us the protection that we feel we need, then the composition of the board is not all that important, as long as we are covered by the act itself.

Mr. Perrault: You suggest then that there are certain considerations which are unique unto the profession of engineering that make it more appropriate or necessary that you have the right of self-determination with respect to the size of the bargaining unit,...

[Interpretation]

plus de précisions à ce sujet. Dans votre mémoire vous dites:

... la décision devrait être exclusivement celle des professionnels concernés puisque ceux-ci sont les meilleurs juges de leurs propres intérêts.

M. Nelson: C'est exact.

M. Perrault: Ne faites-vous donc pas confiance au conseil?

M. Nelson: J'ai encore plus confiance aux intéressés eux-mêmes; c'est à eux de décider ce qui est dans leur intérêts.

M. Perrault: Mais le même droit ne devrait-il pas exister pour tous les autres syndiqués au pays? Ne croyez-vous que les requérants qui se présenteront devant le conseil devraient avoir dans tous les cas le droit exclusif de décider si l'unité de négociation qu'on propose leur convient? Quels devraient être les pouvoirs du conseil, selon vous?

M. Nadeau: Nous ne prétendons pas parler au nom des autres syndiqués. Nous connaissons cependant les besoins des ingénieurs et des professionnels. Nous savons que dans toutes les organisations où il y a des ingénieurs qui seront assujettis au code, ils constitueront une petite minorité qui pourra être absorbée, englobée par un groupe beaucoup plus considérable, et c'est ce que nous essayons d'empêcher. Essentiellement, c'est là notre principale crainte.

M. Perrault: Vous savez très bien que lorsque viendra le moment de juger de la validité de telle ou telle unité de négociation, les partis pourraient présenter des instances et des arguments au conseil.

M. Nadeau: Nous ne l'ignorons pas. Il reste cependant que nous serons en minorité.

M. Perrault: Dans votre mémoire, vous ne parlez pas du conseil lui-même; vous ne dites pas si vous aimeriez que les professionnels soient représentés. Quelles sont vos vues à ce sujet?

M. Nadeau: Nous ne sommes pas rentrés dans les détails. Ce qui nous préoccupe surtout c'est le maintien de cette liberté fondamentale dont jouissent nos membres.

M. Perrault: Les décisions que pourra rendre un conseil détenant ces pouvoirs seront extrêmement importantes...

M. Nadeau: J'en conviens.

M. Perrault: ... pour tous les travailleurs au pays, professionnels et non-professionnels. Je me demande bien ce que vous pouvez penser de ce conseil.

M. Nadeau: Nous n'avons pas étudié cet aspect de la question. Si nous réussissons à faire accepter les quelques amendements mineurs que nous proposons et qui nous accorderont la protection que nous désirons, peu nous importe la composition du conseil; il suffirait d'être protégé par la loi elle-même.

M. Perrault: Vous estimez donc qu'il y a certains faits qui contribuent à rendre la profession d'ingénieur unique en son genre et qu'il est de première importance que vous puissiez avoir ce droit à l'autodétermination quant aux unités de négociation...

[Texte]

Mr. Nadeau: That is right.

Mr. Perrault: ... something that does not apply to other groups in this country.

Mr. Nadeau: It could be. The federal government has recognized this in the Public Service Staff Relations Act. It has created special bargaining units for a variety of professional people and they are quite separate from the others. The right to collective bargaining for professional employees is something relatively new in this country; we are experimenting and we want to make sure that from the beginning we have the necessary protection against all kinds of possibilities that we cannot all foresee right now.

Mr. Perrault: I am going to ask you this question. I understand, for example, that Bell Canada does a great deal of on-the-job training of engineers. Indeed, it has been said that in some cases an engineer's training must be upgraded every 10 years or his skill is practically obsolete. There are many changes in your profession, I am sure.

• 1035

Would you consider it inappropriate to have Bell employees who are engaged in an engineering program included in a bargaining unit with engineers to whom you have granted professional status through the statutes of some association?

Mr. Nadeau: I think I understand your point. By and large today people who are being trained as engineers in industry are already engineering graduates. They are not people whom you bring up from the ranks, if you like. This sort of thing has pretty well disappeared. I would say that the great majority of engineers who are in training—not only in Bell but in a variety of other industries—are people who have an engineering degree, who belong to the profession and are being specialized for the needs of a particular employer.

Mr. Perrault: Yes, but the thought occurs to me because you questioned whether subsection (c) should be included in this measure. Subsection (c) reads:

125 (3)

(c) may determine that employees performing the functions, but lacking the qualifications of a professional employee, be included in the unit.

Here you have a group of employees—admittedly a small group, perhaps—within federal jurisdiction and it is conceivable that these people, who are highly skilled in their own right but lack official professional status as members of the Canadian Council of Professional Engineers, may wish to be in a bargaining unit with professional engineers. Do you think they should be included?

Mr. Nadeau: You must understand that within our profession there is a way for these people to become members of the profession. They can go through a program of examination and qualify themselves, and this is what most of them do.

Mr. Perrault: But you would expect people in this Bell training program, for example, to go through some sort of a test of eligibility through your organization before ...

Mr. Nadeau: The few who may still be in the training program would want to qualify because, to start with, they would want to carry the title and the only way they can do this is by joining the profession.

[Interprétation]

M. Nadeau: Parfaitement.

M. Perrault: ... droit qui n'existe pour aucun autre groupe au pays.

M. Nadeau: C'est bien possible, le gouvernement fédéral l'a d'ailleurs reconnu dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La loi prévoit un certain nombre d'unités qui constituent des entités distinctes. Le droit à la négociation collective pour les professionnels est assez nouveau au pays; nous en sommes toujours au stade expérimental et nous voulons nous prémunir dès le départ contre certaines possibilités qui n'apparaissent peut-être pas encore.

M. Perrault: Il y a une question que j'aimerais bien vous poser. Je crois savoir que Bell Canada, par exemple, a un programme élaboré de formation en emploi pour les ingénieurs. En fait, on a dit que les ingénieurs devraient être recyclés tous les dix ans, pour éviter que leurs connaissances ne soient totalement dépassées.

Verriez-vous des inconvénients à ce que des employés de Bell qui suivent des cours de génie fassent partie d'une unité de négociation avec des ingénieurs à qui votre association a conféré ce titre?

M. Nadeau: Je crois comprendre votre question. De façon générale, actuellement, les personnes qui sont formées comme ingénieurs, dans l'industrie, possèdent un diplôme d'ingénieur. Il ne s'agit pas de personnes qui sont formées alors qu'elles n'ont fait aucune étude. Une telle situation est impossible à l'heure actuelle. La grande majorité des ingénieurs qui sont formés, non seulement chez Bell mais dans d'autres compagnies, ont un diplôme d'ingénieur; ils font partie de l'Association et se spécialisent en fonction des besoins de leur employeur.

M. Perrault: Oui, mais vous vous êtes demandés si le paragraphe (c) ne devrait pas être supprimé. Il se lit comme suit:

125 (3)

(c) peut décider que les personnes exerçant les fonctions d'un professionnel mais auxquelles il manque les qualités requises d'un professionnel soient incluses dans l'unité.

Il s'agit ici d'un groupe d'employés, d'un petit groupe peut-être, qui relève de la compétence fédérale et il est possible que ces personnes, qui jouissent d'une formation très poussée mais ne sont pas encore reconnues comme ingénieurs par le Conseil canadien des Ingénieurs, désirent faire partie de la même unité de négociation que les ingénieurs. Croyez-vous qu'elles devraient être incluses dans cette unité?

M. Nadeau: Ces personnes peuvent faire partie de la profession en passant les examens requis. C'est le cas de beaucoup d'entre elles.

M. Perrault: Mais auparavant vous voudriez que les personnes qui suivent ce programme de formation se soumettent à cette espèce d'examen d'admissibilité, en vue de devenir membre de votre Association, n'est-ce pas?

M. Nadeau: Les personnes, peu nombreuses, qui sont toujours en cours de formation, voudraient quand même être admises dans notre Association car c'est la seule façon pour elles de porter le titre d'ingénieur ...

[Text]

Mr. Perrault: This is the point on which I wanted clarification from you. I appreciate it, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Perrault. Mr. Alexander, have you any more questions?

Mr. Alexander: I am glad that Mr. Perrault brought that point up because I was wondering why the witness did not refer to paragraph (c). It seems to me that this perhaps smacks in the face of the Quebec legislation, or does it, paragraph (c) of Section 125? In other words, does the Quebec legislation allow people who have not attained professional qualifications to be allowed in as professional people?

Mr. Nelson: No, definitely not. The Quebec labour legislation is very clear that the people in the bargaining unit must be members of the professional corporation.

Mr. Alexander: And as the law now stands a person who is performing the function but lacking the qualifications could never become a member?

Mr. Nelson: As the law now stands he cannot be a member of that bargaining unit.

I might illustrate by telling you about the situation that exists at RCA in Quebec. There are scientists there who are not engineers. RCA, in seeking certification, had to apply for two separate bargaining units; one bargaining unit for its engineers who are members of the Corporation of Engineers of Quebec, because the law is very clear and explicit on that point, and a separate bargaining unit for the scientists because they do not have corporations and they are not a professional body set up by the laws of Quebec. So, they have received two separate negotiating units and have been forced to do this.

Mr. Alexander: Yes, I see the problem.

Mr. Nelson: It causes no difficulty because so far they have acted together in all things.

• 1040

Mr. Alexander: Has this sort of thing occurred in the Province of Ontario?

Mr. Santance: There have been no certifications in the Province of Ontario of engineering associations, or unions, for that matter. The ability does exist under Section 6 for the engineers themselves by majority vote to include themselves in another organization or to permit other non-engineers to be part of the unit, but it does depend on the engineers themselves. The people who are defined as professional engineers under the Act make the decision—we want them in or we want to be part of another unit or we do not. If they elect to be part of a major organization, that is their choice.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman. I have no further questions.

The Chairman: Any more questions? Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, would the technological change provision contained in the proposed bill be of any advantage to your Council if in fact you were certified as the bargaining agents for your professional engineers? Have you studied the provisions under Clause 149-153? Have you any comments to make on those provisions?

[Interpretation]

M. Perrault: C'est la question que je voulais voir éclaircir. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur Perrault. Monsieur Alexander, avez-vous d'autres questions?

M. Alexander: Je suis heureux que M. Perrault ait soulevé la question, car je me demandais pourquoi le témoin n'avait pas parlé de l'alinéa (c). Cela me semble porter un dur coup à la loi en vigueur au Québec. Celle-ci permet-elle en effet aux personnes qui n'ont pas les qualités requises d'être acceptées comme «professionnels»?

M. Nelson: Non, absolument pas. La législation ouvrière du Québec est explicite à ce sujet: les personnes faisant partie de l'unité de négociation doivent être des membres de la corporation professionnelle.

M. Alexander: Et, en vertu de la loi actuelle, une personne qui remplit les fonctions sans avoir les qualités requises ne pourrait faire partie de cette unité?

M. Nelson: En vertu de la loi actuelle, elle ne peut être membre de l'unité de négociation.

Je pourrais peut-être vous donner l'exemple de RCA, au Québec. Elle engage des chercheurs qui ne sont pas ingénieurs. En demandant l'accréditation, RCA a dû demander deux différentes unités de négociation; une unité pour ses ingénieurs qui sont membres de la Corporation des Ingénieurs du Québec, étant donné que la loi est très explicite à cet égard, et une autre unité pour les chercheurs qui ne sont pas regroupés dans une Corporation et qui ne forment pas de groupes professionnels régis par la loi du Québec. Les unités de négociations pour ces deux groupes sont donc différentes et la Société RCA a été obligée de demander l'accréditation pour deux différentes unités de négociations.

M. Alexander: Je vois.

M. Nelson: Ce qui n'a causé aucun problème, car ces deux unités ont, jusqu'à présent, toujours agi de concert.

M. Alexander: Est-ce que cela s'est produit également en Ontario?

M. Santance: Il n'y a eu aucune accréditation d'associations d'ingénieurs ou de syndicat, en Ontario. L'article 6 prévoit que les ingénieurs peuvent, à la suite d'un vote majoritaire, faire partie d'une autre organisation pour permettre à d'autres personnes qui ne sont pas ingénieurs de faire partie de l'unité, mais c'est aux ingénieurs eux-mêmes d'en décider. Les personnes considérées comme ingénieurs aux termes de la loi prennent la décision. Si elles décident de faire partie d'une organisation importante, c'est leur affaire.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le président. Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: D'autres questions? Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, les dispositions concernant le changement technologique, dans le projet de Loi à l'étude, seraient-elles à l'avantage de votre Conseil, si en fait celui-ci était accrédité comme agent négociateur des ingénieurs? Avez-vous étudié les dispositions des articles 149 à 153? Qu'en pensez-vous?

[Texte]

Mr. Nadeau: The only comment I would like to make on this is that as far as we are concerned, it is certainly an improvement over the previous bill.

Mr. Alexander: And beyond that?

Mr. Nadeau: Let us say we are not prepared to suggest any changes to it.

Mr. Skoberg: In what way are your engineers affected now by technological change? You say your membership is increasing. Then do you have any concern at the present time about technological change? You suggest it may be six months or more before some of the things you were talking about today come into being.

Mr. Nadeau: We have no concern as to how we might be affected by technological change. As a matter of fact, we bring such change about.

Mr. Skoberg: Thank you.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: You spoke of a situation in Quebec of which you apparently approve. You say people with scientific skills co-operate with your professional engineers and you find it advantageous to work together in a number of areas. Certainly, there is a section in this proposed legislation, Clause 125 (3) (b) which says the Board:

(b) may determine that professional employees of more than one profession be included in the unit; . . .
So the proposed legislation recognizes the value of such alliances.

Mr. Nadeau: Right, but it does not go quite far enough in that. It does not say, providing these people want to. After all, this Code is designed to protect the individuals that come under it.

Mr. Perrault: That is right. Again, it really comes down to this: that a Board is being established; it will have certain discretionary powers; it will bring down its decisions. Most of the groups who have come before this Committee have commended the work of the Board in past years. In other words, we have been well served by our Relations Board. Again it points up possibly the importance of submitting your additional views about the make-up of the Board. There might be some representation you may wish to have on that Board.

Mr. Nadeau: The other groups have had experience with the Board; we have not. We do not know what determination this Board may make. We would like to be protected against unfavourable decisions.

Mr. Perrault: That is true with almost every organization in Canada.

Mr. Nadeau: That is right.

Mr. Nelson: I do not think we feel any lack of confidence in the Board, but in the revisions to the Act, something is being created under which the Board will act, which will give the Board its frame of reference. We would just like to see specific protection built into the act.

• 1045

Mr. Perrault: In effect you are asking for veto power over board decisions, though, are you not?

[Interprétation]

M. Nadeau: La seule chose que je puisse vous dire, c'est qu'il y a là des améliorations par rapport à la Loi actuelle.

M. Alexander: Sans plus?

M. Nadeau: Je dois vous dire que nous n'avons pas l'intention de suggérer d'autres changements.

M. Skoberg: Dans quelle mesure vos ingénieurs sont-ils touchés par les changements technologiques? Vous dites que le nombre de vos membres augmente. La question des changements technologiques vous inquiète-t-elle en aucune façon?

M. Nadeau: Nous ne voyons pas comment nous pourrions l'être. En fait, c'est nous qui sommes la cause des changements d'ordre technologique.

M. Skoberg: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Vous avez parlé d'une situation au Québec avec laquelle vous semblez être d'accord. Vous dites que des personnes qui ont une formation scientifique collaborent avec les ingénieurs et que vous trouvez ce système assez bénéfique, dans beaucoup de cas. Le projet de Loi prévoit bien, à l'article 5(3b), que le Conseil:

(b) peut décider que des professionnels appartenant à plus d'une profession soient inclus dans l'unité; . . .
Ainsi donc, le projet de loi reconnaît la validité de tels groupements.

M. Nadeau: C'est exact, mais le bill ne va pas suffisamment loin car il ne prévoit pas que ce sont ces personnes elles-mêmes qui doivent en décider. Après tout, le Code du travail doit protéger les personnes auxquelles il s'applique.

M. Perrault: Bien sûr. En fait, on pourrait résumer la situation en disant qu'un Conseil est établi, qu'il aura certains pouvoirs discrétionnaires et qu'il rendra des décisions. La plupart des groupements qui sont venus témoigner devant le Comité ont félicité le travail qu'a fait le Conseil dans le passé. En d'autres termes, le Conseil a fait un très bon travail. Évidemment, votre témoignage montre peut-être l'importance de soumettre vos vues au sujet de sa composition. Peut-être aimeriez-vous y être représentés?

M. Nadeau: Les autres groupes qui sont venus témoigner ont du Conseil une expérience que nous n'avons pas; nous ne savons pas quelles décisions il peut rendre. Nous voudrions être protégés de toutes décisions qui pourraient ne pas nous être favorables.

M. Perrault: La même chose se produit pour tous les organismes au Canada.

M. Nadeau: Précisément.

M. Nielsen: Je ne crois pas que nous ne fassions pas confiance au Conseil, mais la nouvelle Loi prévoit des conditions nouvelles en vertu desquelles il détiendra son mandat. Nous voudrions que la Loi prévoise certains dispositifs de protection.

M. Perrault: En fait, ce que vous voulez, c'est un droit de veto sur les décisions du conseil.

[Text]

Mr. Nadeau: No. We would like the board to be directed, as it is in many areas. This code establishes the powers of the board, what it can and cannot do. We suggest that the act should go a little further.

Mr. Perrault: Yes. Thank you very much for your views this morning.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Nadeau, when you graduate from university you receive a degree as an engineer. Does this give you the right to practice your profession or do you have to go to the engineering profession in Canada and obtain a licence?

Mr. Nadeau: You have to obtain a licence.

Mr. Turner (London East): Why does the engineering profession in Canada have to be covered under this legislation? Why do you not have a closed shop, like lawyers, doctors and dentists have, and set your own wages and working conditions?

Mr. Nadeau: I am not sure I understand your question. Under the existing labour legislation we have no rights to establish a closed shop or anything like it.

Mr. Turner (London East): What gives lawyers, doctors and dentists this right?

Mr. Alexander: He does not know that.

Mr. Turner (London East): They are a professional group. Why have you not applied for this or thought up some method of obtaining it?

Mr. Nadeau: Doctors are self-employed and the vast majority of our people are employees of organizations. There is quite a difference.

Mr. Turner (London East): You are still a professional group. Why can you not work something out to your advantage rather than being covered by legislation? Doctors, lawyers and dentists do this. Some of them work for insurance companies and yet they are still members of their own professions.

Mr. Skoberg: It is self-determination, which you are looking for yourselves.

Mr. Turner (London East): I cannot understand why you have not made the move down through the years. There are many doctors and lawyers who work for somebody else and yet they still belong to their own professions. Most of them charge a fee and that is it. Why can you not do the same?

Mr. Skoberg: A very high fee, too.

Mr. Turner (London East): That is right.

Mr. Nelson: I think it is awfully important to recognize the proportion of engineers who are employees and the proportion who are self-employed, and the difference between that situation and the situation in the medical field. For example, there are 14,900 engineers in Quebec and over 12,000 of them are employees. I think the situation would be reversed, and even exaggerated, with the medical profession in the province of Quebec. That is to say, a certain number of them are employed but the vast majority of them are not. They are self-employed.

[Interpretation]

M. Nadeau: Pas du tout. Nous voudrions que le conseil soit dirigé, comme il l'est dans beaucoup de domaines. Le Code du travail prévoit quels sont les pouvoirs du conseil, ce qu'il peut ou ne peut pas faire. Nous voudrions que la loi aille un peu plus loin.

M. Perrault: Oui. Je vous remercie, monsieur.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Je vous remercie, monsieur le président. Tout étudiant qui termine ses études et reçoit un diplôme a-t-il le droit de pratiquer votre profession ou doit-il obtenir un permis?

M. Nadeau: Il doit obtenir un permis.

M. Turner (London-Est): Pourquoi les ingénieurs canadiens veulent-ils être régis par la loi? Pourquoi ne forment-ils pas un groupe fermé, comme les avocats, les médecins, les dentistes; ils pourraient alors établir leurs propres honoraires et leurs conditions de travail?

M. Nadeau: Je ne suis pas sûr de bien comprendre votre question. La législation ouvrière actuelle ne nous permet pas de créer d'association fermée.

M. Turner (London-Est): Qu'est-ce qui permet aux avocats, aux médecins et aux dentistes de le faire?

M. Alexander: Il ne le sait pas!

M. Turner (London-Est): Il s'agit d'un groupe de professionnels. Pourquoi n'avez-vous pas demandé de vous constituer en groupe fermé?

M. Nadeau: Les médecins sont indépendants; quant à la grande majorité de nos professionnels, ce sont des employés. C'est toute la différence.

M. Turner (London-Est): Vous êtes une association de professionnels. Pourquoi ne pouvez-vous trouver la solution qui vous convient plutôt que d'être régis par la loi? Les médecins, les avocats et les dentistes ont résolu le problème. Certains d'entre eux travaillent pour des compagnies d'assurances, tout en étant membres de leur association professionnelle.

M. Skoberg: Afin de pouvoir décider vous-mêmes de votre propre sort.

M. Turner (London-Est): Je ne peux vraiment pas comprendre pourquoi vous n'avez rien fait en ce sens. Il y a de nombreux médecins et avocats qui sont employés par des organisations mais qui sont quand même membres de leur association professionnelle. La plupart réclament des honoraires. Pourquoi ne pouvez-vous faire de même?

M. Skoberg: Ils sont très élevés.

M. Turner (London-Est): Oui.

M. Nelson: Il faut aussi tenir compte du nombre d'ingénieurs qui sont employés et de ceux qui sont indépendants, et il y a une grande différence entre les ingénieurs et les médecins. Par exemple, au Québec, sur 14,900 ingénieurs, plus de 12,000 ne travaillent pas à leur propre compte. Je crois que dans le cas des médecins, au Québec, la situation est probablement l'inverse: certains médecins sont employés par des organisations mais la grande majorité d'entre eux travaillent à leur propre compte.

[Texte]

Mr. Turner (London East): In order to obtain a licence to operate as an engineer do you have to write examinations set by the engineering profession in Canada?

Mr. Nelson: To obtain a licence in Quebec . . .

Mr. Turner (London East): Or in any province.

Mr. Nadeau: No, sir. If you hold a degree in engineering from a recognized institution or a recognized program you do not have to write additional examinations. All that is required is two years' experience as an engineer and you are admitted to the profession. There are programs of examinations for those who do not have recognized engineering degrees and who wish to qualify by this means. This is one of the few professions that is open in that way. We always have been.

The Chairman: Any more questions? Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, are the vast majority of professional engineers on contract, or do companies acquire your services by way of contract or are you employed on a month-to-month basis? Is it a contractual sort of situation, a contract for two or three years, or something of that nature?

Mr. Nadeau: The vast majority are employed simply by being hired . . .

Mr. Alexander: Right.

Mr. Nadeau: . . . with an exchange of correspondence and setting the initial conditions of employment. They set no contracts.

Mr. Skoberg: A fee for services.

Mr. Nadeau: It is not a fee.

• 1050

Mr. Skoberg: Other than the ones you are talking about, are there many within your council here who would be strictly on a fee for service?

Mr. Nadeau: About 5 per cent are self-employed, working on the basis of fees for service. We are not concerned about these right now.

The Chairman: Gentlemen, on behalf of the Committee, I would like to thank the representatives of the Canadian Council of Professional Engineers, Messrs. Nadeau, Sentance and Nelson, for appearing before us this morning.

Gentlemen, I welcome the delegation from the Board of Trade of Metropolitan Toronto. I will ask Mr. F. G. Hamilton, Q.C. Barrister and Solicitor, of the firm of Hicks, Morley, Hamilton, Steward and Storie, who is the Chairman of the Labour Relations Committee of the Board of Trade of Metropolitan Toronto, to introduce the other gentlemen with him.

Mr. F. G. Hamilton (Chairman, Labour Relations Committee, Board of Trade of Metropolitan Toronto): Mr. Chairman, I would like you to meet Mr. Alden, the Vice-Chairman, and Mr. Hallsworth and Mr. Robinson, who are members of our Committee.

The Chairman: I invite Mr. Hamilton to give us a short opening statement.

[Interprétation]

M. Turner (London-Est): Pour obtenir un certificat permettant de travailler comme ingénieur, doit-on passer un examen de l'Association des ingénieurs du Canada?

M. Nelson: Pour obtenir un certificat au Québec?

M. Turner (London-Est): Ou dans une autre province?

M. Nadeau: Pas du tout. Toute personne qui s'est vu décerner un diplôme d'ingénieur d'une université reconnue ou qui a suivi des cours reconnus par l'Association ne doit pas passer d'examen supplémentaire; elle doit travailler pendant deux ans en tant qu'ingénieur. Il y a évidemment des examens pour les personnes qui ne détiennent pas les diplômes reconnus mais qui veulent de cette façon devenir ingénieurs. Notre profession est l'une des rares qui permette cette reconnaissance. En fait, nous avons toujours procédé de la sorte.

Le président: D'autres questions? Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, les ingénieurs se voient-ils accorder des contrats de deux ou trois ans par exemple, ou travaillent-ils de façon permanente, pour un salaire?

M. Nadeau: La grande majorité d'entre eux est engagée . . .

M. Alexander: Oui.

M. Nadeau: . . . à la suite d'un échange de lettres où sont définies les conditions initiales d'emploi. Il n'y a pas de contrat.

M. Skoberg: Pas de contrat?

M. Nadeau: Non.

M. Skoberg: A part de ceux que vous mentionnez existe-t-il d'autres membres au sein de votre conseil qui sont payés à l'acte?

M. Nadeau: Près de cinq pour cent de ceux qui travaillent à leur propre compte sont payés à l'acte. Nous ne sommes pas inquiets à leur sujet dans le moment.

Le président: Messieurs, au nom du comité, je voudrais remercier les représentants du Conseil canadien des Ingénieurs, MM. Nadeau, Sentance et Nelson, d'être venus parmi nous ce matin.

Messieurs, je souhaite la bienvenue à la délégation de la Chambre de commerce du Toronto métropolitain. J'invite M. F. G. Hamilton, C.R., avocat et chef du contentieux de la Société Hicks, Morley, Hamilton, Steward et Storie, qui est en outre président du Comité des relations ouvrières de la Chambre de commerce du Toronto métropolitain, à nous présenter ses collègues.

M. F. G. Hamilton (Président, Comité des relations ouvrières, Chambre de commerce du Toronto métropolitain): Monsieur le président, je vous présente M. Alden, le vice-président, ainsi que M. Hallsworth et M. Robinson qui sont membres de notre comité.

Le président: J'invite M. Hamilton à nous faire un bref exposé.

[Text]

Mr. Hamilton: Thank you, Mr. Chairman. I understand that the members of the Committee have copies of the brief, and that you would like us to highlight it, rather than read from it.

I think perhaps in opening we should comment on the fact that the board has maintained an avid interest in government measures that affect corporate and commercial affairs, that our membership exceeds 14,000 persons, representing large and small firms that transact business, both national and international in character, and that with this background, I think we can fairly claim to represent the views of a major cross-section of Canadian business, also of course with membership failing within federal jurisdictions.

We have endeavoured to assess the merits of the new legislation from the broad perspective of public interest, not just from the narrower viewpoint of the impact on our members. But we are convinced that where there are measures that jeopardize the nation's commerce by impeding the implementation of innovative or productive techniques and facilities necessary to continue Canada's place as one of the foremost trading nations, we should speak to the measure.

It is our conviction that certain provisions of the bill before you, Bill C-183, introduce new conceptions that are unnecessary as well as disruptive in nature. Frankly, we fail to see what social purpose the legislation serves. We mentioned at the top of page 2 of our brief our disappointment, shared with the rest of the business community, if you will, over the failure to respond to the criticism from across the country, which is probably unprecedented in the history of labour legislation, and the fact there are still no explanations or justification for the reintroduction of concepts and principles that are inimical to sound labour legislation.

• 1055

We comment briefly on the conditions facing the country, sir, and we are concerned that costly strikes have continued at an unacceptable level, with resultant enormous losses. In addition to lost time caused by strikes, the adversities flowing from the wage-price inflationary spiral continue to beset us. We are concerned that to introduce measures opening the door to still more strikes and industrial instability is at variance with the government's attempts to stimulate business activity and advance capital for productive facilities for the purpose of creating new employment opportunities.

We are also concerned, sir, with the balance of power in collective bargaining which we submit is heavily weighted in favour of the trade unions. It is our submission that this imbalance in bargaining strength accounts for the crippling effect of wage settlements that bear little or no relation to improvements in productivity or efficiency, with the consequent effect on prices and trade levels.

We also comment in the brief, sir, on the mounting public concern for the elimination of costly strikes in the major segments of the private sector, especially in the public service, and point to the recent Gallup poll which confirms that the majority of Canadians would ban strikes where the public is inconvenienced. They say, sir, that there should be no misunderstanding that the Board

[Interpretation]

M. Hamilton: Je vous remercie, monsieur le président. Puisque les membres du Comité ont en main des exemplaires du mémoire, nous nous bornerons à en faire ressortir les points saillants plutôt que d'en faire la lecture.

Tout d'abord, je puis vous assurer du grand intérêt que porte la Chambre vis-à-vis des mesures gouvernementales touchant aux affaires commerciales et des sociétés; la Chambre compte plus de 14,000 personnes, venant de grandes et de petites sociétés commerciales tant nationales qu'internationales; et c'est pourquoi, nous avons prétendu représenter, à juste titre, les vues d'un important groupe d'hommes d'affaires canadiens. De plus, nos membres tombent sous la juridiction fédérale.

Nous avons essayé d'évaluer la nouvelle législation du point de vue de l'intérêt public, et non seulement du point de vue plus limité de son impact sur nos membres. Mais, votre attention se portera sur les mesures qui mettent en danger le commerce d'une nation en rendant difficiles les innovations ou les améliorations de techniques et installations de production nécessaires pour que le Canada garde sa place honorable parmi les nations commerciales.

Nous sommes convaincus que certaines dispositions du projet de loi C-183, contiennent certains éléments nouveaux à la fois inutiles et bouleversants. Franchement, nous ne pouvons voir à quelle fin sociale répond cette législation. Au haut de la page 2 de notre mémoire, nous exprimons notre déception, que partagent avec nous les autres membres du monde des affaires, devant les maigres réponses données à la critique provenant de toutes les parties du pays (critique qui n'a peut-être jamais été aussi forte dans l'histoire de la législation ouvrière), et devant l'absence d'explication pour justifier la réintroduction de concepts et de principes qui vont à l'encontre d'une saine législation ouvrière.

Nous décrivons brièvement les conditions actuelles au pays. Nous sommes inquiets de voir tant de grèves coûteu-

ses continuer à causer des pertes énormes. En plus des pertes de temps dues aux grèves, nous continuons à subir les effets néfastes de la spirale inflationnaire des salaires. Nous craignons qu'en introduisant des mesures qui ouvrent encore plus grande la porte aux grèves et à l'instabilité industrielle, le gouvernement contrecarre ses efforts de stimulation de l'activité commerciale et de prêts en vue de créer de nouveaux emplois par l'amélioration des installations.

Nous sommes aussi inquiets, monsieur, de constater que l'équilibre des forces en jeu dans les négociations collectives semble pencher fortement du côté des syndicats. Nous avons l'impression que ce déséquilibre dans les négociations explique l'effet nocif des ententes salariales qui n'ont pratiquement aucun rapport avec l'accroissement de la productivité ou de l'efficacité, quoi qu'ils influencent les prix et les niveaux commerciaux.

Dans le mémoire, monsieur, nous faisons aussi allusion au souci croissant du public qui désire éliminer les grèves coûteuses dans les domaines essentiels du secteur privé et surtout dans la fonction publique, et nous citons un récent sondage qui confirme que la majorité des Canadiens voudrait bannir les grèves qui incommode le public. Qu'il soit entendu, monsieur, que la Chambre de commerce est en faveur d'un mode de négociation collec-

[Texte]

wholeheartedly supports free collective bargaining where responsibility is practiced, but a more equitable relationship must prevail at the bargaining table.

It is our submission as well that the large international unions, with their vast financial resources, no longer need the benefit of preferences not endowed on any other segment of society. After all, the basis of bargaining is a power base, not an equitable one, and with that submission we feel there should be more equality at the bargaining table.

In dealing with specific sections we comment on the technological change procedures and, without going into the procedure of the matter, we submit there are certain fundamental principles of the present Canadian labour relations system being undermined, which in fact have been much admired by other countries. For example, Great Britain is seeking to prohibit mid-term wildcat strikes at a tremendous price in terms of country-wide controversy and disruption and in an effort to cure some of the economic ills and inefficiencies that have plagued industry in Great Britain new legislation recently passed is designed to reduce, if not eliminate wildcat strikes.

We also say that the principles of maximum utilization of physical facilities have earned recognition as a national objective for which Canada must strive and, in our view, to propose legislation that invites negotiations and permits strikes during a term of the agreement and which invites, in our submission, the adoption of feather-bedding redundancies, is to ignore the evidence that such provisions invite costly disruptions in production and serious loss of productivity to the detriment of all Canadians, not just the employers and employees directly involved.

We then turn to whether or not there has been a need, sir, and we would respectfully point out to you and your Committee that both in management policies applicable to employees where there is no union involved and negotiations with trade unions federally-constituted employers have generally adopted a wide range of generous benefits to assist employees affected by many changes, including those through technology. We list these benefits at the top of page 4. They include maintenance of employee earnings, retraining opportunities, severance pay, interplant and company transfer rights, early retirement, establishment of new wage rates for more highly skilled occupations and supplemental unemployment benefits.

Turning to the policy of the provision, substantial financial commitments have been provided on the clear understanding that management's right to introduce new and innovative technological improvements would be free from the costs resulting from protracted delay. As a matter of business survival and protection of existing employment opportunity and security for all personnel, an enterprise engaged in the highly competitive marketplace of today's world cannot otherwise exist; indeed, often the only method available to grant increased wages is by technological improvements introduced during the course of the collective agreement. Often this is part of the bargain, if you will, to pay for the wage increases negotiated through increased productivity. It is our submission that the technological change should not be treated differently from any other change.

[Interprétation]

tive libre et responsable, mais à la table de négociations il devrait exister un meilleur équilibre de forces.

Nous avons l'impression que les grands syndicats internationaux, munis de ressources financières considérables, n'ont plus besoin de traitements préférentiels qui ne sont pas octroyés à d'autres secteurs de la société. Après tout, la négociation est une lutte de force elle n'est pas fondée sur l'équité, et nous croyons qu'il faut plus d'égalité à la table des négociations.

En discutant de certains articles précis, nous formulons des observations concernant des procédures de changements technologiques et, sans entrer dans la procédure elle-même, nous croyons que certains principes fondamentaux du système actuel des relations du travail au Canada sont sapés, lesquels principes ont été l'objet d'admiration de plusieurs autres pays. Par exemple, l'Angleterre cherche à interdire des grèves non organisées au cours d'un contrat, ce qui lui coûte terriblement cher à cause de controverses et de disputes dans tout le pays. Afin de remédier à certains maux et lacunes économiques qui ont frappé l'industrie de la Grande-Bretagne, de nouvelles dispositions législatives ont récemment été adoptées afin de réduire, tout au moins les grèves non organisées.

Nous soutenons aussi que les principes d'utilisation maximum des installations physiques sont acceptés comme objectif national vers lequel le Canada doit tendre et, à notre avis, proposer une législation qui invite aux négociations et permet les grèves au cours de conventions et fait appel des pléonasmes inutiles, c'est ne pas tenir compte du fait que ces dispositions invitent les arrêts coûteux de production et une perte sérieuse de productivité au détriment de tous les Canadiens, non seulement aux parties patronales et syndicales directement concernées.

Nous nous demandons s'il y a eu un besoin, monsieur, et nous soumettons respectueusement à vous ainsi qu'au Comité que dans les politiques patronales appliquées aux employés non syndiqués et dans les négociations avec les syndicats, la partie patronale constituée par le gouvernement fédéral a généralement choisi une grande gamme de prestations généreuses afin d'aider les employés touchés par beaucoup de changements, y compris les changements technologiques. Nous donnons une liste des prestations au haut de la page 4 dont: maintien de traitements de l'employé, possibilité de recyclage, indemnité de fin d'emploi, droit de transfert entre usines et sociétés, retraite prématurée, établissement de nouvelles échelles de traitements pour les occupations hautement spécialisées et des prestations supplémentaires de chômage.

Au sujet de l'orientation de la disposition, les engagements financiers essentiels ont été prévus pourvu que le patronat puisse introduire de nouvelles améliorations technologiques tout en restant libre des coûts résultant d'un délai prolongé. Quand il s'agit de la survie de l'entreprise, de la protection des possibilités actuelles d'emploi et de la sécurité de tout le personnel, l'entreprise faisant partie du marché hautement concurrentiel actuel ne peut exister autrement; en effet, il arrive souvent que les améliorations technologiques introduites pendant la durée d'une convention collective constituent les seules méthodes possibles d'offrir une augmentation de salaires. Sou-

vent, et c'est l'objet même de la négociation, on compense l'augmentation des traitements par l'augmentation de la productivité. Nous estimons pour notre part que le changement technologique ne devrait pas être considéré différemment de tout autre changement.

[Text]

The record of collective bargaining is described in the next paragraph, sir, and we feel that they should be dealt with in the same fashion as other changes. It follows that a legislative requirement countenancing the possibility of a strike during the term of an agreement is unsupportable within today's collective bargaining context. There are no grounds to support imposition of governmental control nor to treat technological change in a different fashion from any other kind of change.

We also comment at the bottom of page 4 on the necessity in these circumstances that there be a reasonable degree of certainty as to when a financial return from the technological improvements may be expected.

Further, in that same connection, in preparing bids for business let by contract after tender, an employer may base its proposal on an innovation or new technique to obtain a competitive advantage. There is a considerable dilemma in not knowing if or when that improvement can be implemented which would affect not only the bidding price but the delivery dates. Also to maintain its competitive advantage, an employer naturally wants to keep its innovations secret but is unable to do so under these circumstances.

In the next paragraph, Mr. Chairman, we deal with the procedural aspects and our main concern is with the policy in principle. However, we do draw to your attention, sir, and that of your Committee, that upwards of a year may be lost through procedural entanglements even before resorting to strike action which is a further unpredictable delay.

We should also point out, sir, that the difficulties facing a large employer arising out of technological change sections are modest when compared with the dilemma confronting a medium-sized or small employer in this labyrinth of legislative conditions. A small employer without the availability of knowledgeable consultants or counsel is at an extreme disadvantage in his relationship with a large international or national union. To permit a contract to be opened for negotiations during its term with the negotiations unrestricted in scope, is to place even more obstacles in the medium-sized or small employer's struggle to maintain an economically viable enterprise.

We then comment, sir, on the bargaining rights provisions in the bill. We take the position that in industrial relations a person cannot wear two hats. An individual cannot be expected to interpret and implement management policies, direct employees and maintain discipline and at the same time belong to a trade union and be governed by trade union philosophies and policies that are in diametric opposition to those of management. The obvious conflict of interest renders the supervisor suspect from both sides as well as precluding the proper exercise of supervisory responsibility.

We also submit that the supervision and the word in its normal context connotes authority, direction and control over employees, all of which must be and remain management prerogatives. Supervisors must be relied upon to exercise individual judgment and maintain confidences a manager must necessarily impart to his delegated representatives.

In turning to the certification procedures, sir, it is our submission that a union should acquire bargaining rights only after a secret ballot vote. It is opposed to the proposed procedure whereby a union may be certified as bargaining agent without a vote if it happens to have just over 50 per cent employee support. Collective bargaining

[Interpretation]

Dans le paragraphe suivant, nous faisons l'historique des négociations collectives au Canada et nous répétons que le changement technologique ne diffère aucunement d'un autre genre de changement. Que la loi encourage la possibilité de grève pendant la durée d'une convention est impensable dans le contexte actuel des négociations collectives. Il n'y a aucune raison d'appuyer l'ingérence du gouvernement ou de traiter les changements technologiques autrement que les autres genres de changements.

Nous disons à la page 4 que dans la situation actuelle, il faut absolument être en mesure de prédire avec une certaine certitude la date à laquelle ces améliorations deviendront rentables.

De plus, quand il s'agit de préparer les soumissions dans le cas d'un contrat accordé après un appel d'offre, un employeur peut motiver sa proposition en se basant sur une innovation ou une nouvelle technique en vue d'obtenir un avantage concurrentiel. L'employeur fait face à un grave dilemme lorsqu'il ne sait pas s'il peut, ou quand il peut, appliquer ces changements qui influeraient non seulement sur le prix offert mais également sur les dates de livraison. Aussi pour conserver son avantage concurrentiel, un employeur désire naturellement garder ces innovations secrètes mais il est incapable de le faire dans ces circonstances.

Au paragraphe suivant, monsieur le président, nous traitons de la procédure et nous vous faisons part de notre inquiétude en ce qui concerne le principe de cette politique. Nous attirons l'attention des membres du Comité sur le fait qu'il se peut qu'on perde plus d'une année complète à cause de ces procédures embrouillées avant même qu'on puisse recourir à la grève, soit un autre délai imprévisible.

En outre, les difficultés provenant des articles ayant trait aux changements technologiques, auxquels doit faire face un employeur important, sont minimes en comparaison du dilemme que doit affronter un employeur moyen ou petit à cause du dédale de ces mesures législatives. Un petit employeur qui ne peut consulter un avocat ou des experts en la matière est nettement désavantagé dans ses rapports avec un syndicat international ou national important. Permettre qu'un contrat collectif fasse l'objet de négociations au cours de la durée du contrat que ces négociations soient illimitées, serait créer encore plus d'obstacles pour l'employeur moyen ou petit qui lutte afin de garder son entreprise économiquement rentable.

Passons au droit à la négociation. C'est un axiome que de dire en relations industrielles qu'«une personne ne peut servir deux maîtres à la fois». On ne saurait attendre d'un individu qu'il interprète et applique les directives de gestion, qu'il dirige les employés et maintienne la discipline, tout en faisant partie d'un syndicat et en étant soumis à des règlements syndicaux qui se trouvent diamétralement opposés à ceux de la direction. Le conflit d'intérêts évident rend le surveillant suspect pour les deux parties et l'empêche d'exercer convenablement ses fonctions.

De la même façon, disons-nous, «la surveillance», dans son contexte normal, est synonyme d'autorité, de direction et de contrôle des employés, qui tous doivent être et demeurer une prérogative de la direction. Un surveillant doit pouvoir exercer son jugement et garder les secrets qu'un directeur doit nécessairement communiquer à ses représentants délégués.

J'aborde les procédures d'accréditation. La Chambre de commerce croit qu'un syndicat ne devrait acquérir le droit de négociation qu'après un scrutin secret. Elle s'oppose à la procédure proposée selon laquelle un syndicat peut être

[Texte]

for an initial collective agreement can only be fruitful if there exists no doubt as to the true wishes of the employees in obtaining trade union representations.

In terms of the arbitration board awards, Mr. Chairman, it is our submission that the course of the proposed amendments to the Code include sections designed to eliminate any review or questioning of an arbitration award by any court. When it is realized that in general, the rights currently available to review an arbitration board decision are limited to an error in law or a decision that is in excess of the Arbitration Board's jurisdiction, the proposed amendments cannot be supported.

• 1105

One can only ask whether the government considers it fair or just, an award that exceeds the arbitrator's jurisdiction or based on an erroneous legal principle, should be allowed to stand unchallenged. Is the government prepared to accept this thesis in its relations with government employees? The record supplies an emphatic, no.

Rather than restricting recourse to the courts, the Board of Trade strongly urges an amendment to widen the grounds of review of arbitral decisions including both questions of fact and law.

The withdrawal of the judiciary from arbitration tribunals heightens the need for this proposal. Persons entrusting the interpretation of their rights or obligations in industrial relations should not have greater restriction on judicial adjudication than persons in any other field of endeavour.

Almost invariably, arbitration issues involve substantive rights and often substantive liability and failure to provide access to appeal decisions considered erroneous constitutes a denial of principles long regarded as essential to serve the end of justice.

In terms of additions proposed, Mr. Chairman, the Board of Trade does not intend to dwell on the many other amendments that in their totality serve to widen the field for industrial conflict nor to recite all the many amendments that favour trade unions by according them even greater power. The addition of a preamble to the bill, and this, of course, is an addition to the bill in its previous form, is illustrative of the misconception concerning the make-up of the Canadian workforce and the role and influence of trade unions in Canada.

Although only one third of the Canadian non-agricultural workforce has opted for trade union representation, the preamble proclaims free collective bargaining as the basis of effective industrial relations for the determination of good working conditions. The inference that two thirds of our work force, who have not opted for unionization, work under inferior conditions is quite untenable.

We mention certain other unwarranted concessions in our submission that are contained in the bill. Turning to the conclusion, Mr. Chairman, we mention the need for new laws, at the top of page 10 of our submission, to eliminate the rejection syndrome under which the settlement is entered into by duly appointed trade union representatives who are later disavowed and rejected.

We also comment on the need to require trade unions to assume the responsibility of other persons and organiza-

[Interprétation]

certifié comme agent négociateur sans scrutin s'il rallie un peu plus de 50 p. 100 des employés. La négociation collective portant sur une convention collective initiale ne peut aboutir que s'il ne subsiste aucun doute quant aux véritables désirs des employés lors du choix de la représentation syndicale.

En ce qui concerne les décisions du conseil d'arbitrage, les modifications qu'on se propose d'apporter au Code portent sur les articles qui visent à supprimer toute révision ou remise en question d'une sentence arbitrale prononcée par un tribunal quelconque. Lorsque, d'une façon générale, l'on se rend compte que les droits que l'on pos-

sède de revoir une décision du conseil d'arbitrage se limitent à une erreur juridique ou à une décision qui excède les compétences du conseil, les modifications qu'on propose ne sauraient être appuyées.

On ne peut que se demander si le gouvernement considère qu'il est juste qu'une décision qui dépasse la compétence du juge ou qui se fonde sur des principes juridiques erronés, devrait ne pas être contestée. Le gouvernement est-il prêt à accepter cette thèse à l'égard de ses fonctionnaires? D'après le rapport, la réponse est définitivement: «non».

Plutôt que de restreindre le recours aux tribunaux, la Chambre de commerce insiste fortement pour qu'une modification soit apportée au code en vue d'élargir la base de révision des décisions arbitrales, tant sur des questions de fait que de droit.

Le retrait du système judiciaire des tribunaux d'arbitrage souligne d'autant plus la nécessité de cette proposition. Ceux qui délèguent l'interprétation de leurs droits ou de leurs obligations en relations industrielles ne devraient pas être soumis à des restrictions plus grandes à propos de la sentence judiciaire que d'autres en d'autres domaines.

Presque toujours, les questions d'arbitrage mettent en jeu des droits inhérents et, souvent, de grandes responsabilités. Empêcher qu'on puisse faire appel à propos de décisions considérées comme erronées constitue un déni de principes longtemps tenus pour essentiels à la poursuite de la justice.

Je passe aux adjonctions proposées. La Chambre de commerce n'entend pas s'attarder sur les nombreux amendements qui, dans l'ensemble, visent à élargir le champ du conflit ouvrier, ni citer les nombreuses modifications qui avantagent les syndicats en leur conférant encore plus de pouvoir. L'adjonction d'un préambule au bill, après coup, si l'on peut dire, illustre bien la fausse conception qu'on a de la composition de la population active canadienne ainsi que du rôle et de l'influence des syndicats au Canada.

Bien qu'un tiers seulement de la main-d'œuvre non agricole ait opté pour la représentation syndicale, le préambule proclame que la négociation collective libre est «la base de relations industrielles efficaces pour la détermination de bonnes relations de travail». Prétendre par là que les deux tiers de notre effectif ouvrier qui n'ont pas opté pour le syndicalisme travaillaient dans des conditions inférieures n'est pas défendable.

Le mémoire fait état d'autres concessions injustifiées que le bill fait aux syndicats. Puis, en conclusion, on mentionne la nécessité de nouvelles lois qui pourraient supprimer le «syndrome de rejet» qui fait rejeter les accords conclus par des représentants syndicaux nommés en bonne et due forme.

[Text]

tions in society having less power and less capability to affect adversely the public interest by according them the capacity of suing or being sued.

We are deeply concerned that the bill fails to serve the public interest. At all levels, governmental ministries and agencies are totally committed to combating declining international trade by searching for new markets and urging greater productivity in order to lower production costs, but the impact of the bill promises the proliferation of industrial conflict and a retardation in our technological advancement, with a resultant increased cost to the detriment of these same purposes.

We also fail to discern what social objectives the bill is intended to fulfil. It is our submission that providing unions with still greater powers to impede industrial growth and increase the cost of carrying on business at home and abroad can only impede the social advancement of the nation.

For these reasons, sir, it is our submission, and we urge, that the bill be amended within the context of the economic realities increasingly facing our nation.

The Chairman: Thank you, Mr. Hamilton. Now I would like to have Mr. Skoberg ask the first question.

Mr. Skoberg: I am sorry, Mr. Chairman, I will have to leave in a minute or two.

Would the gentlemen say whether or not their stand is consistent with the stand taken by the Canadian Chamber of Commerce?

No doubt the 14,000 persons you are referring to, of both national and international firms, would also be affiliated with the Canadian Chamber of Commerce. Am I correct in assuming that?

Mr. Hamilton: Some of them would be, certainly. The smaller ones would not be perhaps, but a large number would be, sir.

Mr. Skoberg: Are there any differences of approach to your presentation and that taken by the Canadian Chamber of Commerce? Did you have an opportunity to see the Chamber's presentation?

Mr. Hamilton: We saw one submission, sir. I am not aware of any formal submission having been made. We believed that it was comparable or equivalent, but I am not aware whether it is identical.

• 1110

Mr. Skoberg: Would you say that, as you suggested in your second paragraph on the first page, your claim to represent the views of a major cross-section of Canadian business would be more consistent than that adopted by the Canadian Chamber of Commerce? How would you associate your presentation with the Chamber's? That is what I am trying to get at.

Mr. Hamilton: I would think it is the equivalent or the same presentation, not prepared by the same people but from people of the same background. Of course our representation is confined to the Metropolitan Toronto area, so because of the regional aspects there may be some different provisions.

[Interpretation]

On mentionne qu'il faut exiger que les syndicats soient responsables tant des personnes que des organismes au sein de la société, qui sont moins puissants et moins aptes à nuire à l'intérêt public, en leur accordant le pouvoir d'intenter une poursuite ou d'être traduits en justice.

La Chambre de commerce constate à regret que le Bill C-183 ne favorise pas l'intérêt public. A tous les niveaux, les ministères et les organismes gouvernementaux s'engagent à lutter contre le déclin du commerce international en trouvant de nouveaux marchés et en encourageant la productivité afin de faire baisser les frais de production. Pourtant, le bill laisse prévoir une prolifération de conflits au sein de l'industrie et le ralentissement de notre progrès technique qui entraîneront une augmentation des prix au détriment des objectifs premiers.

La Chambre de commerce ne parvient pas à discerner les objectifs d'ordre social que le bill veut atteindre. Le fait de rendre les syndicats encore plus aptes à restreindre le progrès de l'industrie et à augmenter les prix au pays et à l'étranger ne peut que nuire au progrès social de notre pays.

Pour toutes ces raisons, monsieur le président, la Chambre de commerce demande avec insistance l'amendement du bill dans le contexte des réalités économiques auxquelles notre pays doit faire face.

Le président: Merci, monsieur Hamilton. Ce sera M. Skoberg qui posera les premières questions.

M. Skoberg: Je m'excuse, monsieur le président, mais je devrai quitter dans quelques instants.

Les témoins pourraient-ils me dire si leur prise de position diffère de l'attitude adoptée par la Chambre de commerce du Canada?

Les 14,000 personnes que vous avez mentionnées, représentant des sociétés tant nationales qu'internationales, font sûrement partie également de la Chambre de commerce du Canada. C'est exact?

M. Hamilton: C'est le cas pour la plupart d'entre elles, je pense, mais les représentants des petites sociétés n'en font peut-être pas partie.

M. Skoberg: Comment compareriez-vous votre attitude avec celle qu'a adoptée la Chambre de commerce du Canada; avez-vous eu l'occasion d'examiner son mémoire?

M. Hamilton: Nous avons vu certains documents de travail; je ne sais pas si on peut parler de mémoire. Je suppose que nos vues se comparent; je ne sais si elles sont identiques.

M. Skoberg: Prétendez-vous, comme vous le dites dans votre second paragraphe de la première page, que vous représentez mieux le monde canadien des affaires que la Chambre de commerce du Canada?

M. Hamilton: Je dirais que la représentation est équivalente, de provenance différente mais représentant les mêmes opinions. Nous représentons la région métropolitaine de Toronto, ce qui implique peut-être certaines dispositions différentes.

[Texte]

Mr. Skoberg: On page 2, in the last paragraph about the large international unions with their vast financial resources, could you possibly tell me—first maybe I should ask about the 14,000 persons who are referred to. They represent large and small firms. This is what you say in your brief.

Mr. Hamilton: This is correct.

Mr. Skoberg: Could you possibly tell me the numbers that would be involved with international unions as compared to national and public service unions and the likes of that?

Mr. Hamilton: We would not have it broken down from the union point of view, nor indeed would all the members in fairness have a trade union in the white collar field. But I would think that it might be in the order of the same breakdown of the relationship of membership of the international and national trade unions in Canada.

Mr. Skoberg: Maybe I can ask if the Board of Trade of Metropolitan Toronto consider that once a contract is signed, then management can bring about any change they consider necessary. Does the residual rights theory apply after the collective agreement has been signed?

Mr. Hamilton: To the extent that those rights have become a matter of bargaining and are reflected in the collective agreement, through many of the different techniques, through retiring opportunities, through severance pay, through notice, and through involvement and discussion. The residual rights theory is of course subjected to the bargaining in terms of what may form part of the bargain, but we say the bargain should remain intact. The others may have some comment on that.

Mr. Skoberg: Yes, if the . . .

Mr. R. E. Alden (Board of Trade of Metropolitan Toronto): Were you going to ask another question?

Mr. Skoberg: It will be along the same lines, so maybe you could respond to it then. If in fact within the collective agreement there are these provisions that have been mentioned, then of course that area of concern has been looked after. But failing that, if in the collective agreement looking after the technological change provisions it comes about in the closed period of a contract, do you believe that there should be a managerial prerogative to bring about whatever change they want within that closed period, without right of recourse by those people who will be effected by any such change?

Mr. Alden: In direct answer to your question, I would have to say yes. But as a practical matter, of course, it does not work out that way because we also have a selfish interest in change. We have skilled employees we do not want to lose. There is transfer and adjustments training, and we have gone through this even before the board was invented, years and years ago.

Mr. Skoberg: Does your board believe in longer term contracts or the shorter ones, the one-year compared to the three-year, or vice versa?

Mr. Alden: I think generally we prefer the longer contracts for stability.

Mr. Skoberg: If there is such a thing as managerial prerogative or the residual rights theory, do you not believe that the employee groups will go for shorter terms if they are faced with this type of philosophy by management, that there can be changes made in that three-year period which they have no way of trying to offset or even talk about in that closed period?

[Interprétation]

M. Skoberg: A la page 2, dans le dernier paragraphe traitant des unions internationales et de leurs vastes ressources financières, pouvez-vous me dire, tout d'abord, qui sont ces 14,000 personnes dont vous dites qu'elles représentent les grandes et petites entreprises. C'est bien ce que vous avez dit?

M. Hamilton: Exactement.

M. Skoberg: Pourriez-vous me dire quel serait le nombre de membres des syndicats internationaux par rapport aux syndicats nationaux ou de la fonction publique, et autres?

M. Hamilton: Il faudrait faire le recoupement sur une base syndicale, et nous devons admettre que tous ne feraient pas partie des cols blanc. Je suppose que l'on obtiendrait cependant les mêmes chiffres que lorsque l'on dénombre les affiliations par syndicats internationaux et nationaux.

M. Skoberg: Est-ce que la Chambre de Commerce du Toronto métropolitain estime qu'une fois la convention signée, la direction peut effectuer tout changement qu'elle estime nécessaire? Est-ce que la théorie des droits résiduels persiste lors que la convention collective est signée?

M. Hamilton: Oui, dans la mesure où ces droits ont fait l'objet de la négociation et figurent dans la convention collective; ceci se fait suivant diverses techniques, soit par la retraite anticipée, la paie de cessation d'emploi, des avis et discussions. Les droits résiduels sont modifiés par les négociations, mais nous jugeons que la convention doit demeurer intacte. Peut-être d'autres ont-ils des commentaires à faire à ce sujet.

M. Skoberg: Oui, si . . .

M. R. E. Alden (Chambre de Commerce du Toronto métropolitain): Alliez-vous poser une autre question?

M. Skoberg: Ce serait dans le même ordre d'idées, alors peut-être pouvez-vous répondre. S'il y a dans la convention collective des dispositions comme celles qui ont été mentionnées, ce problème est réglé. Mais si, par contre, les dispositions de la convention collective concernant les changements technologiques sont adoptées durant la période d'application du contrat, pensez-vous que la direction doit être libre d'effectuer tout changement qu'elle estime nécessaire durant cette période, sans que les intéressés puissent avoir de recours?

M. Alden: Pour répondre directement à votre question, je dirais oui; mais cela ne s'applique pas en pratique car nous avons aussi un intérêt personnel au changement. Nous avons des employés compétents qui ne veulent rien perdre. Il y a les transferts et la formation et nous y avons vu avant que le Conseil soit institué, il y a de très nombreuses années.

M. Skoberg: Votre conseil préfère-t-il les contrats à long ou à court terme, ceux d'un an plutôt que de trois ans ou vice-versa?

M. Alden: Nous préférons la stabilité des contrats à long terme.

M. Skoberg: S'il existe une prérogative de la direction ou des droits résiduels, ne croyez-vous pas que les groupes d'employés préféreront les contrats à court terme, s'ils ont à lutter contre ce genre de philosophie de la part de la direction, à savoir que des changements peuvent être effectués durant la période de trois ans sans qu'ils aient le moindre recours ou puissent même en discuter durant la période d'application de la convention?

[Text]

Mr. Alden: In my experience I think unions have been very successful in predicting the problems of the future. I think actually they are more concerned about rising costs, and for that purpose they prefer a shorter agreement.

Mr. Skoberg: You do not think job security is a real major issue insofar as the union person or the working person is concerned.

Mr. Alden: It is a major consideration, but I think it is pretty well built into most collective agreements today.

Mr. Skoberg: Have you been able to have any survey taken, or do you know from your national-international people who are associated with your board of trade, as to what they consider is the major issue now facing the working people of Canada, whether it is increase in pay, job security, pension?

• 1115

Mr. Alden: I am not aware of any priority. As a matter of fact, we are currently negotiating ourselves, and it is pretty hard to determine which item has priority.

Mr. Hamilton: If I may, when you talk of job security, you are also concerned with the security of the entire enterprise. Job security, without the opportunity to remain competitive and introduce innovative technological improvements, may in fact be entirely contrary, if you are so restricted, to the best interests of remaining a viable enterprise. To that extent, you do jeopardize the security of the group of people, as the enterprise may be jeopardized.

Mr. Skoberg: The real question is, how long does it take management, generally, to bring in a technological change; and whether or not there is, in fact, the age-old fear that is always there, that maybe you are waiting for the closed period of a contract to bring about a change which should have been on the bargaining table, or at least discussed, in some of your plant committees that many organizations have.

Mr. K. Hallsworth (Vice-President, Industrial Relations, Ford Motor Company of Canada): May I respond to that? I represent the automobile industry and we have been negotiating with a pretty hard-nosed union for 30 years, and there are lots of changes that take place in the automobile industry. Technological change is not something that was invented by Justice Freedman; it has been a matter of concern, of course, to unions for as long as they have been around.

Technological change, though, is only one facet of the kinds of changes that take place in industry: you can have much more drastic effects on a particular company by changes in the marketplace than you can in terms of the introduction of new technology; and new technology is intended to keep a company up to date, ready to meet the changes in the marketplace. So anything that inhibits its ability to meet the marketplace needs obviously could have more impact on that particular industry than the introduction of these changes.

What we have done in our industry and what many, many other industries have done is to negotiate provisions that take care of change. In our industry, for instance, we have very, very elaborate seniority provisions, where, if there is a reduction in staff required, seniority is applied: people are moved from plant to plant, from job to job, and it is the very junior guys at the bottom who fall out and go on layoff.

[Interpretation]

M. Alden: Il me semble que les syndicats ont été très habiles à prédire l'avenir. La hausse des coûts les inquiète plus et c'est pour cela qu'ils préfèrent le contrat à court terme.

M. Skoberg: Vous ne pensez pas que la sécurité de l'emploi soit vraiment une préoccupation majeure du syndiqué ou du travailleur?

M. Alden: C'est un problème capital, mais il me semble que la majorité des conventions collectives, de nos jours, le règlent assez bien.

M. Skoberg: Avez-vous appris, par des enquêtes ou par vos affiliés d'organisations nationales ou internationales, quelle est la préoccupation majeure des ouvriers canadiens? Est-ce le salaire, la sécurité d'emploi, la retraite?

M. Alden: Je ne sais pas ce qui les inquiète le plus. En réalité, nous négocions nous-mêmes en ce moment et il est très difficile de déterminer quel est le poste le plus important.

M. Hamilton: Lorsque vous parlez de sécurité d'emploi, vous pensez également à la sécurité de l'entreprise. La sécurité d'emploi pourrait en fait être complètement opposée aux meilleurs intérêts d'une entreprise viable, si elle ne lui permettait plus de demeurer concurrentielle et d'innover dans le domaine technologique. Si vous compromettez l'entreprise, vous compromettez aussi le sort de beaucoup de personnes.

M. Skoberg: La question fondamentale, est de savoir combien il faut de temps à la direction pour effectuer un changement technologique; c'est aussi, et ceci a toujours existé, de savoir si la direction n'attend pas la signature d'une convention collective pour mettre en œuvre des changements qui auraient dû être discutés durant les négociations.

M. K. Hallsworth (Vice-président des relations de travail de la Ford Motor Company of Canada): Me permettez-vous de répondre? Je représente l'industrie de l'automobile et nous avons négocié pendant trente ans avec un syndicat difficile et de nombreux changements ont été effectués dans l'industrie de l'automobile. Le changement technologique n'a pas été inventé par le juge Freedman: les syndicats s'en sont occupés depuis leur création.

Le changement technologique n'est cependant qu'une facette des changements qui surviennent dans l'industrie: les effets des changements qui se produisent sur le marché peuvent être beaucoup plus brutaux, pour une société que l'application d'une nouvelle technologie; mais la nouvelle technologie vise à maintenir l'entreprise dans le courant de l'évolution économique et à lui permettre de réagir aux changements du marché. Alors, tout ce qui l'entrave dans ses efforts pour répondre aux besoins du marché pourrait la frapper plus durement que l'introduction de ces changements.

Ce que nous avons fait dans notre industrie, et ce que nombre d'autres industries ont fait, a été de négocier certaines dispositions prévoyant le changement. Dans notre industrie, par exemple, nous avons des dispositions qui sauvegardent étroitement le mérite des années d'expérience et les anciens sont protégés si une réduction de personnel s'impose; les employés sont transférés d'une

[Texte]

We have supplemental unemployment benefit plans to take care of these people when they are laid off. We have \$10 million in our subfund at this moment to take care of the effects of change on our people; and then, of course, there is all the training that is required to upgrade the skills of the people that are affected. But we do not have a gosh-darned thing in our agreement, nor do a lot of other people, about technology or technological change as such.

Now, what this act would do would be to place in the hands of the union the power to come to any company that does not have that sort of thing and say: Ha, Ha, fellows, you have got to sit down with us and negotiate special provisions for technological change, and this is the price you are going to pay for it; and if you are not prepared to pay that price, then it is no deal: we will leave the agreement open and, under the act, we have the right to strike any time you introduce new technology.

Within that framework, that is exactly the concern of most employers in Canada about the provisions in this act.

Mr. Skoberg: Thank you.

The Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I have to go to another meeting at 11.30 a.m. but have read this brief with a great deal of interest. I think perhaps it is the most unfailingly critical brief that we have received from any section of Canada, and whether or not that is a significant thing or not, I do not know.

You say, and you keep on reiterating this point, that you fail to discern what social objectives the bill is intended to fulfil. You say here: "What are the objectives of this legislation?" You question the need for it throughout.

I would ask this question for openers: Do you not think that technological change is a phenomenon that must bring about legislation which is going to protect the position of the individual worker? And I would remind you that this bill won the unanimous consent of every member of the House of Commons, regardless of party; so there is a concern on the part of MPs about people affected by technological change.

Mr. Alexander: On a point of order, Mr. Chairman, much as I dislike jumping in when Mr. Perrault is speaking.

Mr. Perrault: I am not talking about "in principle".

Mr. Alexander: I think that he has to qualify that, Mr. Chairman, because he leaves everyone with the impression that the entire House of Commons is in favour of this bill.

Mr. Perrault: You stood up and were recognized as pro the bill, Mr. Alexander.

• 1120

Mr. Alexander: The one thing you continually forget to say, which I think is meaningful, is "subject to the right to bring in meaningful amendments and suggestions"...

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I talked about the principle of providing protection for the worker affected adversely by technological change. This principle extends to...

Mr. Alexander: ... meaningful suggestions and amendments so we should never get carried away...

[Interprétation]

usine à l'autre, d'un poste à l'autre, et ce sont les derniers arrivés qui sont les premiers à partir ou qui sont mis à pied.

Nous avons des avantages supplémentaires dont bénéficient ceux qui sont licenciés. Nous avons dans notre caisse, à l'heure actuelle, 10 millions de dollars pour parer aux effets des changements sur nos employés; nous avons aussi un programme de formation pour le recyclage des employés qui sont victimes des changements. Mais nous n'avons rien dans notre convention, non plus que beaucoup d'autres, concernant la technologie ou le changement technologique comme tel.

Cette loi tendrait à conférer aux syndicats le pouvoir de s'imposer à toute société, de l'obliger à négocier des dispositions spéciales au sujet du changement technologique; si la société n'était pas disposée à accepter les conditions des syndicats, la convention ne serait pas signée et les employés pourraient faire la grève à chaque fois que la compagnie voudrait appliquer de nouvelles techniques.

C'est pourquoi ces dispositions de la loi inquiètent la plupart des employeurs canadiens.

M. Skoberg: Merci.

Le président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, je dois assister à une autre réunion à 11h.30 ce matin, mais j'ai lu ce mémoire avec beaucoup d'intérêt. Ce mémoire pousse peut-être la critique plus loin que tous les autres qui nous ont été soumis et je ne sais si cela est significatif ou non.

Vous dites, et vous le répétez, que vous ne voyez pas quels sont les objectifs sociaux du projet de loi. Vous dites ici: «Quels sont les objectifs de cette législation?» Vous mettez ces intentions en doute dans tout votre mémoire.

Ne croyez-vous pas que le changement technologique est un phénomène qui doit exiger une loi protégeant les travailleurs? Je vous rappellerai que ce projet de loi a eu l'assentiment unanime des députés, quel que soit leur parti; ceci prouve qu'ils s'inquiètent des répercussions qu'ont les changements technologiques sur les travailleurs.

M. Alexander: J'invoque le règlement, monsieur le président, quoiqu'il me répugne d'interrompre M. Perrault.

M. Perrault: Je n'ai pas dit: «en principe».

M. Alexander: Je crois que M. Perrault doit s'expliquer, monsieur le président, car il laisse à tous l'impression que toute la Chambre des communes est en faveur de ce projet de loi.

M. Perrault: Vous avez pris position en sa faveur, monsieur Alexander.

M. Alexander: Ce que vous omettez toujours de dire et qui m'apparaît important à moi, est: «réserve faite du droit d'y apporter des modifications et dispositions significatives»...

Mr. Perrault: Monsieur le président, j'ai parlé du principe selon lequel on protège le travailleur affecté par les changements technologiques. Ce principe s'étend à...

M. Alexander: ... modifications et dispositions significatives, de sorte que nous ne devrions jamais...

[Text]

Mr. Perrault: I am simply saying that there is a concern of all M.P.s. Now you talk about the incidence of strikes in this country. Before I leave the fact that there is no need for social change, let me ask you this: how many companies associated with the Toronto Board of Trade have technological change provisions in the contracts they have written with their employees, or if they are non-union how many have arrangements worked out in case of technological change. Now you must have done a survey of your membership or you would not have made such an assertive statement.

Mr. Hamilton: A large number would provide the benefits we indicated . . .

Mr. Perrault: What about a specific . . .

Mr. Hamilton: I do not have a specific . . .

Mr. Perrault: You should have a specific number because you have made a very strong assertion here.

Mr. Hamilton: If I may deal with your first question our concern is that the matter should be dealt with through bargaining, through the nature of the benefits that are provided to people. We are concerned about the effect . . .

Mr. Perrault: You are concerned about the effect of technological change on the people, sir, but you say that this bill serves no social purpose. I want to ask you again more specifically, because this bill relates to companies within federal jurisdiction, how many contracts have been written and contain provisions designed to guard employees against the effects of injurious technological change?

Mr. Hamilton: Just technological change or any change?

Mr. Perrault: How many contracts have adequate provision? You have said that this is not necessary and I as a member of Parliament would like to find out.

Mr. Hamilton: It goes to your problem of what you mean by adequate.

Mr. Perrault: This is what you say on page four. Now let us get down to facts. You say:

... federally-constituted employers have generally adopted a wide range of generous benefits to assist employees affected by many changes, including those through technology.

How many? You have done a survey. How many?

Mr. Hamilton: Every one that has a collective agreement. It is the basis and the heart of a collective agreement. Of course, we take care of it.

Mr. Perrault: Is it? The last survey that we had indicated that 17 per cent of the companies under federal jurisdiction . . .

Mr. Hallsworth: We are not talking about technological change; we are talking about change.

Mr. Perrault: You are talking about technological change here under the technological change clause starting on page three. I am simply asking the question: on what facts do you base this observation that these changes are not needed because this is an important statement that you make?

[Interpretation]

M. Perrault: Je dis simplement que tous les députés s'intéressent à la question. Maintenant vous parlez de l'incidence des grèves dans le pays. Avant de mettre de côté le fait qu'il n'est pas nécessaire d'effectuer des changements sociaux, permettez-moi de vous demander ceci: Combien de sociétés associées à la Chambre de commerce du Toronto métropolitain ont, dans les contrats signés avec les employés, des dispositions régissant le changement technologique, ou, si elles ne sont pas syndiquées, des ententes concernant le changement technologique. Vous avez dû faire enquête auprès de vos membres, sinon vous ne seriez pas aussi affirmatif.

M. Hamilton: Un grand nombre offrirait les avantages que nous avons indiqués . . .

M. Perrault: Pourriez-vous être plus précis . . .

M. Hamilton: Je n'ai rien à vous dire de plus précis . . .

M. Perrault: Vous devriez pouvoir donner un chiffre exact, car votre affirmation était très précise.

M. Hamilton: Pour répondre à votre première question, nous estimons que cela doit être réglé par la négociation des avantages offerts aux travailleurs. Nous sommes inquiets de l'effet . . .

M. Perrault: Vous redoutez l'effet du changement technologique, monsieur, mais vous dites que le projet de loi ne sert aucun objectif social. J'aimerais vous demander, plus précisément encore, car ce bill vise les sociétés relevant de la juridiction fédérale, combien de contrats, parmi ceux qui ont été signés, prévoient des mesures de protection des employés contre les effets néfastes des changements technologiques?

M. Hamilton: Seulement des changements technologiques ou de tout changement?

M. Perrault: Combien de contrats stipulent des dispositions adéquates? Vous avez dit que ça n'était pas nécessaire et j'aimerais, en tant que député, savoir pourquoi.

M. Hamilton: Tout dépend de ce que vous voulez dire par adéquat.

M. Perrault: C'est ce que vous dites à la page 4. Venons-en aux faits. Vous dites:

... les employeurs d'entreprises fédérales ont en général, décidé d'offrir un grand nombre d'avantages généraux à l'égard des employés victimes de divers changements, y compris ceux de la technologie. Combien? D'après votre enquête, combien?

M. Hamilton: Toute entreprise ayant une convention collective. C'est l'élément fondamental de la convention collective. Nous nous en occupons.

M. Perrault: Est-ce vrai? La dernière enquête que nous avons faite indiquait que 17 p. 100 des entreprises relevant de la juridiction fédérale . . .

M. Hallsworth: Nous ne parlons pas de changements technologiques, nous parlons de changement.

M. Perrault: Vous parlez de changements technologiques ici, à l'article concernant le changement technologique et qui commence à la page 3. Je vous demande simplement ceci: quels faits vous permettent d'affirmer que des changements ne sont pas nécessaires, car vous faites là une déclaration importante.

[Texte]

Mr. Hamilton: We say they are not needed because technological change is no different than any other change: a change in tariffs, a change in any other development. The definition of technological change within the proposed act does not deal with the matter of the computer or something like the watersled treatment; it deals with other developments. In terms of your interest and our interest in the public we own the public benefits. It is a matter of record.

Mr. Perrault: Before we leave the federal jurisdiction, I want to ask you: you do not have a survey of those industries within the federal jurisdiction where the legislation would apply which will indicate the number of present agreements which include provisions against massive change, technological or otherwise.

Mr. Hamilton: They are no different from any other . . .

Mr. Perrault: I am asking you the numbers though.

Mr. Alden: They are difficult to get. I am with the Steel Company of Canada. We do have a specific reference to technological change, training and so on but we are not within federal jurisdiction.

Mr. Perrault: You are not within federal jurisdiction.

Mr. Alden: No, but we have a clause here and it has been in the agreements for 20 years and I am sure many other companies have similar clauses.

In the event of a prospective general layoff in one or more of the departments of the company because of changes in methods of operation or because of depressed business conditions . . . , the parties review . . .

Certainly any technological change that ever occurred came under that clause, changes of methods.

Mr. Perrault: You are one of the more enlightened employers in this country but I am simply saying this legislation applies to those firms within federal jurisdiction, a fact which is not appreciated by many, many companies in Canada. I am asking you, on what other facts do you base your point?

Mr. Hamilton: The Clause would not, of course, refer to unorganized groups under federal organization. To that extent it is discriminatory in itself.

Mr. Perrault: That does not mean to say the federal government is not prepared to bring in legislation for that group as well. Let me ask you another question. I just forget the words that you used but you say that it leads to uncertainty when you can reopen an agreement in mid-term. We write contracts all the time with companies that do business with the government and we have a reopener clause in those agreements in case of unforeseen circumstances. Would you like the federal government to cancel that provision whereby companies can renegotiate the price of a certain service to the government in case unforeseen circumstances develop?

[Interprétation]

M. Hamilton: Nous disons qu'ils ne sont pas nécessaires parce que le changement technologique est un changement comme un autre: un changement de tarif, un changement au cours de toute autre évolution. La définition du changement technologique donnée dans le projet de loi ne traite pas de la question de l'ordinateur ou de l'aménagement hydraulique; elle vise d'autres changements. Les avantages publics sont s nous, c'est un fait reconnu.

M. Perrault: Avant d'en terminer avec la juridiction fédérale, j'aimerais vous demander si vous avez les résultats d'une enquête sur les industries relevant de la juridiction fédérale et couvertes par la loi qui indiqueraient le nombre des conventions en vigueur qui prévoient des dispositions contre tout changement important, technologique ou autre.

M. Hamilton: Tous les changements sont les mêmes . . .

M. Perrault: Je vous demande un chiffre précis.

M. Alden: Cela est difficile à déterminer. Je suis avec la *Steel Company of Canada*. Nous avons un programme concernant le changement technologique, la formation et ainsi de suite, mais nous ne relevons pas de la juridiction fédérale.

M. Perrault: Vous ne relevez pas de la juridiction fédérale?

M. Alden: Non, mais nous avons une clause spéciale dans nos conventions depuis 20 ans, et je suis persuadé que bon nombre d'autres entreprises prévoient des clauses semblables:

Advenant qu'un licenciement général dans un ou plusieurs départements de l'entreprise, par suite des changements de méthode d'opération ou d'un ralentissement dans le régime d'exploitation . . . , les parties révisent . . .

Tout changement technologique est compris dans cette clause, y compris les changements de méthode.

M. Perrault: Vous êtes un des employeurs les plus clairvoyants du pays, mais je dis simplement que cette loi s'applique aux entreprises relevant de la juridiction fédérale, ce qui n'est pas très apprécié par bon nombre de compagnies au Canada. Je vous demande sur quoi vous vous fondez?

M. Hamilton: La clause ne vise pas, évidemment, les groupes non organisés d'un corps fédéral. Cela est donc quelque peu discriminatoire.

M. Perrault: Cela ne veut pas dire que le gouvernement fédéral n'adoptera pas une loi pour ce groupe également. Permettez-moi une autre question. Je ne me souviens pas de vos paroles exactes, mais vous dites que l'incertitude naît de la réouverture d'une convention en cours d'application. Nous signons constamment des contrats avec des entreprises qui traitent avec le gouvernement et nous avons une clause qui nous permet de rouvrir ces contrats dans des circonstances imprévues. Voudriez-vous que le gouvernement fédéral annule la disposition selon laquelle les sociétés peuvent renégocier le prix d'un certain service rendu au gouvernement dans le cas de circonstances imprévues?

[Text]

• 1120

Mr. Hamilton: There are of course many differences in the relationships.

Mr. Perrault: I know there are differences in the relationships.

Mr. Hamilton: One is that your business presumably is let out by bids and of course the collective relationship is an entirely different framework.

Mr. Perrault: But surely there is something comparable here between the effect on a company of a circumstance which develops during the life of a contract and the right of the federal government which provides justification for re-opening that contract.

Mr. Hamilton: You are suggesting it is a two-way street, that it would come under both and the legislation does not reflect that kind of a mutuality to it. For example, using the same theory, there would be right to re-open in the event of a major change in excise taxes, the corporate structure, or whatever. Why should technological change be different?

Mr. Perrault: But you have talked in terms of your brief here; you said you did not bring in your views about some other measure we had passed relating to employees.

Mr. Hamilton: In the area of employment standards, for example, or UIC for that matter . . .

Mr. Perrault: Is it not a fact that you cannot provide against changes which occur in business, you cannot do it entirely, and this is why we have unemployment insurance? Many of your members came to us during the committee hearings on unemployment insurance and also opposed changes that we proposed in unemployment insurance legislation which would have given security to employees who lose their jobs because of change in market conditions. So it is confusing to me, as a member of Parliament, to know exactly what you propose to do to help an employee who loses his job through circumstances completely beyond his control.

Mr. Hamilton: We have, of course, endeavoured to answer your question by our sincere belief that it is only one part of the bargaining that goes on at the trade union, and the comparability of a contract between a trade union and a private employer is indeed far different and completely incomparable to a relationship between the government and the private company, whether it be by bid, the representative of the parties, the opportunity to strike, or the continuing relationship all by itself. It is not as if the clause is not included in this collective agreement that the issue cannot be raised in bargaining of course. But there is a continuing relationship.

Mr. Perrault: You talked about the difficult time loss record in Canada, strikes, lockouts and the rest. Are you aware of the fact that in the federal jurisdiction the record is significantly better? This is how significant it is. In 1968 we lost 132 man-days for every 10,000 man-days worked and the figure had dropped to 8 man-days lost in 1971 for 10,000 worked. The settlements on the average were lower than in provincial jurisdictions. The major disruption has occurred in provincial jurisdictions, not in federal jurisdictions.

Another significant point, which may be known to you, is that when the federal government made a concerted attempt to reduce labour-management dissension within its jurisdiction we found that the causes were frustration,

[Interpretation]

M. Hamilton: Les relations varient de beaucoup.

M. Perrault: Je sais.

M. Hamilton: J'imagine que vous traitez par soumissions et, il va de soi que la relation collective est un tout autre système.

M. Perrault: Mais il est certainement possible de comparer l'effet sur une société d'un événement surgissant pendant la période d'application d'un contrat et le droit du gouvernement fédéral qui autorise la réouverture du contrat.

M. Hamilton: Vous suggérez une voie à double sens, englobant les deux à la fois, mais la loi n'est pas ainsi. Par exemple, en se servant de la même théorie, on aurait le droit de rouvrir, dans le cas d'un changement majeur dans les taxes d'accises, la structure sociétaire ou quoi que ce soit. Pourquoi le changement technologique serait-il différent?

M. Perrault: Vous avez parlé conformément à votre mémoire; vous avez indiqué que vous aviez omis de vous exprimer sur une autre mesure que nous aurions prise au sujet des employés.

M. Hamilton: Sur la question des normes d'emploi, par exemple, ou sur la Commission d'assurance-chômage.

M. Perrault: On ne peut pas prévoir tous les changements qui peuvent survenir dans l'industrie et c'est pour cette raison que nous avons l'assurance-chômage. Beaucoup de vos membres sont venus aujourd'hui à l'audience du comité portant sur l'assurance-chômage et se sont opposés aux changements proposés dans la loi sur l'assurance-chômage; cette loi offrirait la sécurité aux employés qui perdraient leur emploi à cause d'un changement des conditions du marché du travail. En tant que député, je trouve extrêmement difficile de savoir ce que vous proposez pour aider un employé qui perd son emploi à cause de circonstances totalement imprévues.

M. Hamilton: Naturellement, nous avons essayé de répondre à votre question; nous croyons sincèrement qu'une partie seulement de la négociation se passe au syndicat et qu'un contrat entre un employeur privé est très différent et ne peut d'ailleurs être comparé à une relation établie entre le gouvernement et une entreprise privée, qu'il s'agisse de soumission, de représentation des parties, de possibilités de grève ou du maintien de cette relation elle-même. Ce n'est pas parce que la clause est omise de cette convention collective que le sujet ne peut être débattu au cours des négociations. Mais cette relation revêt un caractère de continuité.

M. Perrault: Vous avez parlé de perte de temps considérable au Canada à cause de grèves, de lock-outs etc . . . Savez-vous que dans les cas de juridiction fédérale ces chiffres sont bien moins élevés? En effet, en 1968, nous avons perdu 132 jours-hommes par 10,000 jours-hommes effectués et ce chiffre a baissé à 8 jours-hommes perdus, en 1971, sur 10,000 effectués. En moyenne, les règlements étaient inférieurs à ceux des juridictions provinciales. La crise la plus grave est survenue sous la juridiction provinciale, non sous la juridiction fédérale.

De plus, comme vous le savez peut-être, le gouvernement fédéral a essayé de réduire les conflits entre le patronat et le syndicat relevant de sa juridiction; nous avons identifié les causes comme étant la frustration, les désaccords et les

[Texte]

disagreement and dissension which arose during the closed period. The industry-specialist concept was introduced to defuse some of these problems which developed during the closed period. Many of these frustrations arose because of impending technological change. This is the reason we felt it valuable to have legislation in the field. The federal record is a good one and when you condemn the state of labour-management relations in this country I hope you are aware of the comparative statistics.

Mr. Hamilton: I think, first of all, that the number of man-days is not an adequate test of the disruption to the economy, for example the air controllers strike.

Mr. Perrault: That is one test.

Mr. Hamilton: Secondly, if the statistics would reflect the cyclical nature of the bargaining, you would find quite a different result in the statistics, because it has to relate to the number of agreements that are open as well as the circumstances of the bargaining.

Mr. Perrault: The record will stand up very well, even when you take these other criteria into consideration.

Mr. Hamilton: That is not my understanding. I have studied some of the statistics and, I am sorry, but I do not share that opinion.

Mr. Perrault: Statistics Canada disagrees with you. I do not know where you get your figures from, but may I say that they have never been questioned before this Committee. If you have those figures, would you make them available to us?

• 1130

Mr. Hamilton: No, no, I said I am not sure that I follow your statistics because they do not reflect the number of man-days lost and its effect on the economy.

Mr. Perrault: I am simply saying that if you compare the federal jurisdiction with the provincial jurisdiction you will find that the federal record emerges very favourably in comparison.

Mr. Alden: For fear that we may appear reactionary, what you said is true; we did oppose UIC and other things.

Mr. Perrault: Sure you did.

Mr. Alden: But the reason is . . .

Mr. Perrault: We wonder just what we are going to do for the workers when you do not want them to get more UI and, you do not want to have technological change provisions.

Mr. Alden: Well, what you are doing is legislating benefits which are properly the subject of collective bargaining.

Mr. Perrault: Are you are saying UI benefits should be collective bargaining as well?

Mr. Alden: Well, we already have sickness and accident benefits incorporated with UIC.

[Interprétation]

tensions survenus pendant la période d'application. Le concept du spécialiste industriel a été introduit afin de mieux comprendre certains de ces problèmes pendant la période d'application. Beaucoup de frustrations résultaient de changements technologiques imminents. Cela nous a conduit à préparer une loi appropriée. Le dossier fédéral est excellent et quand vous condamnez l'état des relations existant entre le patronat et les syndicats de ce pays, j'espère que vous pouvez comparer avec d'autres statistiques.

M. Hamilton: D'abord, je ne crois pas que le nombre de jours-hommes soit une mesure précise d'une crise économique, par exemple, de la grève des contrôleurs aériens.

M. Perrault: C'est une méthode de mesure.

M. Hamilton: Deuxièmement, si les statistiques reflétaient la nature cyclique des négociations, elles vous donneraient des résultats bien différents, parce qu'elles doivent tenir compte du nombre de conventions ouvertes aussi bien que des circonstances de la négociation.

M. Perrault: Même en appliquant ces autres critères, le dossier reste très bon.

M. Hamilton: Ce n'est pas ce que j'entends. J'ai examiné certaines de ces statistiques et je ne partage pas cette opinion.

M. Perrault: Statistiques Canada ne partage pas la vôtre. Je ne sais pas où vous trouvez vos chiffres, mais je tiens à dire que ces chiffres n'ont jamais été mis en question devant ce comité. Si vous avez ces chiffres en main, pourriez-vous nous les donner?

M. Hamilton: Non, non, j'ai dit que je ne suis pas certain de pouvoir suivre vos données parce qu'elles ne reflètent pas le nombre de jours-hommes perdus et l'effet produit sur l'économie.

M. Perrault: Je dis simplement que si vous comparez la juridiction fédérale avec la juridiction provinciale, vous trouverez que le dossier fédéral en ressort très favorablement.

M. Alden: Au risque d'apparaître réactionnaire, nous croyons que vous avez raison; nous nous sommes opposés à la Commission d'assurance-chômage et à bien d'autres choses.

M. Perrault: Certainement.

M. Alden: Mais la raison en est que . . .

M. Perrault: Nous nous demandons ce qu'il faut faire pour les travailleurs quand vous ne voulez pas qu'ils reçoivent plus d'assurance-chômage et que vous ne voulez pas de dispositions à l'égard du changement technologique.

M. Alden: Eh bien, vous êtes en train de légiférer pour des bénéfices qui devraient faire l'objet de négociations collectives.

M. Perrault: Dites-vous que des prestations d'assurance-chômage devraient faire partie de la négociation collective aussi?

M. Alden: Eh bien, nous avons déjà incorporé les prestations en cas de maladie et d'accident à l'assurance-chômage.

[Text]

Mr. Perrault: Do you think there were adequate benefits when you came here and opposed unemployment insurance for all Canadian workers. Your company is an exception.

Mr. Robinson: Mr. Perrault, I think we ought to get the record straight; the Board of Trade of Metropolitan Toronto did not oppose the UIC.

Mr. Perrault: Many of your members did. You bet they did.

Mr. Robinson: You said the Board of Trade of Metropolitan Toronto; they did not.

Mr. Perrault: I said some of your members.

Mr. Robinson: They urged the upgrading of unemployment insurance benefits and that they be put on a sound actuarial basis which has not been done as yet.

Mr. Perrault: They are sound up to 4 per cent.

Mr. Alden: When that act came up, we did not know whether we were going to integrate with UIC in our private plans. Both the unions and ourselves had problems with it and this is what we first see with tech change, too.

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I must go. I hope when I come back you are still here. You have a controversial brief and that is the kind we like to have here.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, thank you. I just want to deal with a few things here. When the CLC was here they made reference to Clause 190 which is the penalty clause, and they took a determined stand to the effect that the clause was wrong when it comes to fining the employer and the union \$1,000 regardless of who it may be. They thought because of the fact they do not have the money this is wrong in principle and had no thought whatsoever about the financial status of unions. Therefore their submission is, charge the company the \$1,000, but when it comes down to unions, let us negotiate. What do you think of that?

Mr. Hamilton: I think the record of the treasury refutes that position. The records of the treasuries of the unions by themselves indicate that there cannot be support for that proposition.

Mr. Alexander: They seemed to think the smaller unions would be assisted by larger unions and in the long run small unions just cannot pay \$1,000 and if so they would be bankrupt.

Mr. Hamilton: Hopefully if it serves that effect, or if that is the condition, that will mitigate against, militate against any breach of the act which is, after all, the enforcement provisions intention; not to impose fines as I understand it, but rather to prevent the act from being breached. Hopefully in those circumstances from anyone's point of view, the clause should be strong enough to achieve that objective.

Mr. Alexander: You are aware of Dr. John Crispo, I imagine. He had something to say about labour management relations and the statement seems to be continually made that power is in the corporate structure and compared to that we talk about union where there is no power. In other words there is an imbalance of power according to the unions in your favour; you, on the other hand, believe there is starting to be an imbalance of power in favour of the unions. Crispo seems to think that both those

[Interpretation]

M. Perrault: Quand vous êtes venus ici pour vous opposer à l'assurance-chômage pour tous les travailleurs canadiens, pensiez-vous qu'il y avait suffisamment d'avantages? Votre société fait exception.

M. Robinson: Monsieur Perrault, je voudrais clarifier un point; la Chambre de commerce du Toronto métropolitain ne s'opposait pas à la Commission d'assurance-chômage.

M. Perrault: Je vous assure que beaucoup de vos membres l'ont fait.

M. Robinson: Vous avez dit la Chambre de commerce du Toronto métropolitain; ils ne l'ont pas fait.

M. Perrault: J'ai dit certains de vos membres.

M. Robinson: Ils ont demandé instamment qu'on hausse les prestations d'assurance-chômage en les calculant sur une base actuarielle saine, ce qui n'a pas encore été fait.

M. Perrault: On peut y compter jusqu'à 4 p. 100.

M. Alden: Lorsque ce projet a été annoncé, nous ne savions pas si nous devrions intégrer l'assurance-chômage et nos plans privés. Et les syndicats et nous avions des problèmes sur ce point et c'est de la même façon que nous entrevoyons le changement technologique.

M. Perrault: Monsieur le président, je dois partir. J'espère vous retrouver ici quand je reviendrai. Votre mémoire se prête à la controverse et c'est le genre que nous aimons recevoir.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je vous remercie. J'ai seulement quelques points à soulever. Lors de sa comparution, le Congrès canadien du travail a soulevé l'article 190 traitant des peines, et le Congrès a condamné cet article qui prévoit une amende de \$1,000 pour l'employeur et le syndicat indifféremment. Parce qu'ils n'avaient pas les fonds voulus, ils condamnaient le principe de l'article et ne pensaient pas du tout à la condition financière des syndicats. Alors ils demandaient d'imposer une amende de \$1,000 à la société mais de permettre des négociations dans le cas des syndicats. Qu'est-ce que vous en pensez?

M. Hamilton: Je crois que le dossier du Trésor réfute cette position. Selon ce dossier, les syndicats eux-mêmes indiquent qu'ils ne peuvent appuyer cette proposition.

M. Alexander: Ils semblaient croire que les grands syndicats aideraient les petits et, en fin de compte, les petites syndicats ne peuvent payer \$1,000 car ils feraient faillite.

M. Hamilton: Si tel était l'effet ou la condition, cela militerait contre les infractions à la loi comme cette disposition le désire; il ne s'agit pas tant d'imposer des amendes que de prévenir les infractions à la loi. Dans ces circonstances, l'article devrait être suffisamment puissant pour atteindre cet objectif.

M. Alexander: Vous connaissez M. John Crispo, j'imagine. Il a parlé au sujet des relations ouvrières patronales et il semble que cette déclaration soit constamment faite que le pouvoir réside dans la structure de la société tandis que le syndicat n'a pas de pouvoir. Autrement dit, au sujet de ce déséquilibre de pouvoir, les syndicats croient que vous avez l'avantage; vous, de votre côté, croyez-vous que la balance penche plutôt du côté des syndicats. Crispo semble croire que les deux théories sont fausses, et si je le

[Texte]

theories are not twice, if I am reading him correctly, that it can be called balanced. What are your thoughts on this? I would like to hear what the Board of Trade has to say about this.

Mr. Alden: About the imbalance?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Alden: First of all in regard to Clause 190, anything that will deter illegal strikes on lockouts is worthwhile, but for example, it does not matter what a union does, they are not suable. They are not answerable in the courts.

The other thing is, we feel that a lot of legislation coming out actually favours unions, gives them things that they have not been able to win in collective bargaining.

• 1135

Mr. Alexander: So you feel they were moving towards an end that would be detrimental then. I believe this is what you are implying.

Mr. Alden: Yes.

Mr. Alexander: I will come back to that again. In another way. I notice that you found some fault with the preamble and I think the main fault disclosed to us was that the preamble seems to indicate:

freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

I think you have touched on that in terms of the unionized personnel that we can say one-third of the workforce and you have some two-thirds who are not. A suggestion was made that perhaps may solve the problem, if there is one, to the effect that we amend that particular clause, which I think is the second clause in the preamble, to read "as being one of." Would that assist you, rather than saying "as the bases of effective industrial relations," in order to cover those who were not involved with collective bargaining which is a significant number of people? If we were to say "as one of the," would that surmount any difficulties or objections you have?

Mr. Hamilton: I think that accurately states the matter.

Mr. Alexander: I beg your pardon?

Mr. Hamilton: I think that accurately states the matter with that amendment.

Mr. Alexander: Let me look at the technological change section. I was under the impression that with the changes that had been made, and I will not say they are significant, really we were able to get away from the obnoxious interpretations of the first bill by giving companies and unions an opportunity to opt out. Then we ran into this difficulty of Clause 14. First, just let me ask you this. Do you think the changes that have been made, as compared to the former bill, regarding technological change are minor or significant?

Mr. Hamilton: We think they are peripheral or minor.

Mr. Alexander: They are minor. I notice you made some reference to paragraph (c) of Clause 149. This has been brought up before. The word "and" in paragraph (c) has perhaps led even unions to question the interpretation. If I am not reading them incorrectly, they would rather see it as "or" because it appears to them that they are not going to be able to acquire the consent to waive from their

[Interprétation]

comprends bien, qu'on peut parler d'équilibre. Qu'en pensez-vous? J'aimerais connaître l'opinion de la Chambre de commerce sur ce point.

M. Alden: Au sujet du déséquilibre?

M. Alexander: Oui.

M. Alden: D'abord, pour ce qui est de l'article 190, tout ce qui peut empêcher des grèves illégales ou la fermeture des ateliers est valable, mais par exemple, quoi que fasse le syndicat, on ne peut le poursuivre. On ne peut l'obliger à paraître en Cour.

D'autre part, les projets de loi récents semblent favoriser les syndicats et leur accorder des privilèges qu'ils n'ont pu obtenir au cours de négociations collectives.

M. Alexander: Vous estimez donc que ce qu'il était prévu de faire allait leur nuire.

M. Alden: Oui.

M. Alexander: Je vais m'expliquer d'une autre façon. Vous prétendez que le principal défaut du préambule est qu'il semble indiquer:

la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail;

vous avez mentionné cela parce que le personnel syndiqué représente environ un tiers de la population active tandis que les deux autres tiers ne le sont pas. On a suggéré une solution possible à ce problème, par la modification de ce paragraphe particulier, qui est le deuxième du préambule, je crois, pour qu'il se lise «sont l'un des». Est-ce que vous préféreriez cela à «sont les fondements de relations industrielles fructueuses», afin d'inclure ceux qui ne participent pas à des négociations collectives, soit un nombre important de personnes? Si nous disions «sont l'un des», est-ce que cela éliminerait vos objections?

M. Hamilton: Je crois que c'est à peu près ce qu'il faut dire.

M. Alexander: Pardon.

M. Hamilton: Je crois qu'un tel amendement réglerait assez bien la question.

M. Alexander: Je vais maintenant passer à l'article du changement technologique. Il me semblait que les modifications importantes qui y avaient été apportées, nous permettraient d'éliminer les mauvaises interprétations du premier projet de loi en donnant aux sociétés et aux syndicats la possibilité de faire un choix. Nous avons cependant eu des difficultés avec l'article 149. Tout d'abord, j'aimerais vous demander si les modifications qui ont été apportées, par rapport à l'ancien projet de loi sur les changements technologiques, sont importantes ou non?

M. Hamilton: Elles sont superficielles, c'est-à-dire peu importantes.

M. Alexander: Elles sont peu importantes. Je remarque que vous avez mentionné l'alinéa (c) de l'article 149. On a déjà parlé de cet article. Le mot «et» à l'alinéa (c) a peut-être amené les syndicats eux-mêmes à se demander qu'elle est la bonne interprétation. Si je les comprends bien, ils préféreraient le mot «ou» car ils croient qu'ils ne pourraient pas obtenir le consentement de leur syndicat, et ils

[Text]

unions, therefore they believe that there should be a change from the word "and" to "or," if you can follow the position I am taking as related to that section. Have you any comments to make on that?

Mr. Hamilton: Our main concern is with the inherent policy or principle. I think the change contemplated may be of some minor value in the administration of the section; however, we concern ourselves more with the principle.

Mr. Alexander: Do you call that a significant change or not?

Mr. Hamilton: No.

Mr. Alexander: Some employers have felt that would be a significant change. They indicated that they would have to buy the waive from unions as long as that word "and" remained in the section. They thought that once it was changed from "and" to "or"—I will not say it would be perfect—it would be a lot better than it is now.

Mr. Hamilton: We would not call it significant.

Mr. Alexander: Let me ask you this. There is a great deal of concern really about the imposition of the technological change section in bargaining. Is there much effect, if we can restrict our remarks to technological change, because it has been pointed out really that technological change should be the least of our worries? I think you have given us some indication what we should be concerned about at the same time. However, is there much lay off as a result of the imposition of technological change, or, are these workers who are affected absorbed, and if so, to what extent?

• 1140

Mr. Hamilton: Would you like to answer, Mr. Alden?

Mr. Alden: I think in most cases they are absorbed and certainly in the steel industry in Canada technological change has actually made more jobs.

Mr. Alexander: Have you statistics to base that up, sir? That is always a thick question in certain people's minds, whether technological change displaces the worker, throws him out on the street, or whether in fact a technological change does not displace him in terms of his job. Is there much research on that basis, and if so, what is the conclusion?

Mr. Alden: It is pretty hard to separate the technological change from market conditions. Certainly without the technological change you would not participate in the market.

So when you talk about availability of jobs, certainly in our experience we require the technological change to take advantage of the market, but whether the market conditions have produced the jobs, or the technological changes have produced the jobs, it is pretty hard to say. Certainly without the technological change the jobs would not have been available. I do not know if I make my point clear, but there is an integration between the two.

[Interpretation]

croient donc qu'il faudrait remplacer le mot «et» par «ou», si vous voyez ce que je veux dire. Avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Hamilton: Ce qui nous préoccupe le plus, c'est la politique ou le principe inhérent, car nous croyons que la modification envisagée aurait peut-être peu d'importance pour l'application de l'article; cependant, nous nous préoccupons surtout du principe.

M. Alexander: Diriez-vous qu'il s'agit d'une modification importante ou non?

M. Hamilton: Non.

M. Alexander: Certains employeurs ont cru que ce serait une modification importante. Ils nous ont dit qu'ils devraient acheter le consentement des syndicats tant que le mot «et» resterait dans l'article. Ils croyaient que lorsque le mot «et» serait remplacé par «ou», cela irait beaucoup mieux, mais je n'irai pas jusqu'à dire que ce serait parfait.

M. Hamilton: Cela n'est pas important.

M. Alexander: On semble s'être préoccupé beaucoup de l'imposition d'une clause concernant le changement technologique dans les négociations. Est-ce que cela aurait beaucoup d'effet, si nous pouvions limiter nos remarques au changement technologique, étant donné que l'on nous a fait remarquer que le changement technologique devrait vraiment être le dernier de nos soucis? Je crois que vous nous avez indiqué les points qui devraient surtout nous préoccuper. Cependant, est-ce qu'il y a beaucoup de mises à pied par suite de l'imposition du changement technologique, ou est-ce que les travailleurs qui subissent les effets

de ce changement restent dans l'entreprise? Si oui, dans quelle mesure?

M. Hamilton: Auriez-vous une réponse, monsieur Alden?

M. Alden: Je crois que dans la plupart des cas les travailleurs sont gardés, et c'est certainement le cas dans l'industrie de l'acier au Canada, où le changement technologique a en fait créé plus d'emplois.

M. Alexander: Avez-vous des statistiques pour justifier cela, monsieur? Les gens se demandent toujours si les changements technologiques obligent le travailleur à changer d'emploi, ou s'ils le jettent dans la rue, ou si en fait le changement technologique ne l'oblige pas à changer d'emploi. Est-ce qu'on a fait beaucoup de recherches à ce sujet, et le cas échéant, quelles en sont les conclusions?

M. Alden: Il est assez difficile de séparer le changement technologique des conditions du marché. Il est certain que sans le changement technologique on ne pourrait pas demeurer sur le marché.

Par conséquent, en parlant du nombre d'emplois disponibles, il est certain, d'après nous, qu'il nous faut accepter le changement technologique pour profiter du marché, mais il est assez difficile de dire si ce sont les conditions du marché qui ont créé les emplois, ou si ce sont plutôt les changements technologiques qui l'ont fait. Il est certain que sans le changement technologique, les emplois n'auraient pas été créés. J'ignore si je me suis bien expliqué, mais je veux dire que l'un et l'autre facteur jouent.

[Texte]

Mr. Alexander: It is hard to separate them.

Mr. Alden: It is hard to separate the two.

Mr. Hallsworth: May I speak to that?

Mr. Alexander: Certainly.

Mr. Hallsworth: Mr. Alexander, there is another problem that makes it pretty anomalous in terms of trying to segregate the reason a man is laid off, whether it is a result of technological change or a result of a change in the marketplace. When they happen together, and you go through all of the ramifications of seniority provisions, and you move people around so that you isolate at the bottom of the group the people who have to be laid off because they are redundant to an operation, and by that time the relationship between the man who is laid off and why he is laid off gets pretty gosh-darned obscure.

Even if you could separate it, and you are going to lay 25 or 30 or 50 or 100 or 200 men off on the same day, and you could say employee A is laid off because of technological change, and employee B is laid off because of a drop in the marketplace, how can you rationalize treating those two people differently when you come to the point of layoff? In other words if you are going to treat people fairly, who are affected by change, then obviously you have to look at the impact on them as individuals, not what back in the shop caused each one to be laid off.

This is one of the real anomalies of this piece of legislation, apart from the new trust it puts into collective bargaining, is the fairness of the treatment of the individual in terms of what happens to him when he is affected by these changes. Very often in our industry when a change takes place, when people are laid off, it is a reaction to what is happening in the marketplace.

Mr. Alexander: What industry is that, sir?

Mr. Hallsworth: It is the automobile industry. Sometimes now it may be a reaction to what the environmental control people require us to do. So we have one agency of government impressing on us that we have to make some technological changes and another one saying that we cannot make them until we negotiate some kind of a deal with the union.

So the situation is just absolutely replete with anomalies and I think injustices.

Mr. Alexander: I notice on page 5 of your brief where you are talking about technological change, you become concerned to the extent that you state:

Some employers have changes that fall within such definition on a daily and weekly basis. Then you go on to explain about the proposed Section 150(1) which would eliminate some procedural redundancies so that notice of technological change is required. Then you go into another amendment that would both simplify and clarify the legislation with the substitution of "or" for "and".

When you talk about technological changes on a daily and weekly basis, does that affect a significant number of people?

[Interprétation]

M. Alexander: Il est difficile de les séparer.

M. Alden: Oui il est difficile de séparer les deux.

M. Hallsworth: Puis-je ajouter un mot?

M. Alexander: Certainement.

M. Hallsworth: Monsieur Alexander, il y a un autre problème qui nous empêche d'identifier précisément la raison pour laquelle un homme a été mis à pied, qu'il s'agisse des suites du changement technologique ou d'un changement sur le marché. Lorsque les deux facteurs se présentent, et que l'on examine toutes les dispositions concernant l'ancienneté, de façon à déterminer les personnes qu'il faut mettre à pied parce que leur travail est devenu superflu, il devient plutôt difficile de déterminer le rapport entre l'homme qui est mis à pied et la raison pour laquelle il l'est.

Même si nous pouvions faire la distinction, et si le même jour 25, 30, 50, 100 ou 200 hommes sont mis à pied, et que l'on puisse dire que l'employé A est mis à pied à cause d'un changement technologique, et l'employé B est mis à pied à cause d'une baisse sur le marché, comment pourrions-nous justifier un traitement différent pour ces deux personnes qui sont sur le point d'être mises à pied? En d'autres termes, si nous voulons traiter équitablement les personnes affectées par le changement, il faut évidemment tenir compte des répercussions que cela aura sur chacune en particulier, et non pas sur la raison pratique pour laquelle il y a eu mise à pied.

L'une des véritables anomalies de ce projet de loi, à l'exception du nouvel aspect qu'il inclut dans les négociations collectives, est la justice qui s'applique dans le traitement de chaque personne qui est concernée par ces changements. Il arrive très souvent dans notre industrie que lors d'un changement lorsque des personnes sont mises à pied, il s'agisse d'une réaction vis-à-vis un événement qui s'est produit sur le marché.

M. Alexander: De quelle industrie s'agit-il, monsieur?

M. Hallsworth: Il s'agit de l'industrie de l'automobile. Quelquefois, cependant, il peut s'agir d'une réaction vis-à-vis de la protection de l'environnement qui nous est demandée. Par conséquent, il peut y avoir d'une part un organisme de l'Etat qui nous presse d'apporter certains changements technologiques, tandis qu'un autre dit que nous ne pouvons pas les apporter tant que nous n'aurons pas négocié d'accord avec le syndicat.

Ainsi donc, la situation est tout simplement remplie d'anomalies, et également d'injustice, à mon avis.

M. Alexander: A la page 5 de votre mémoire, vous parlez du changement technologique et vous dites vous préoccupez de ce que:

Certains employeurs ont des changements qui entrent dans le cadre de cette définition sur une base quotidienne ou hebdomadaire. Vous poursuivez ensuite en expliquant l'article 150 (1) du projet de loi qui éliminerait certaines procédures superflues, de façon que l'avertissement concernant le changement technologique soit obligatoire. Vous parlez ensuite d'une autre modification qui simplifierait et clarifierait la loi en substituant le mot «ou» ou mot «et».

Lorsque vous parlez de changements technologiques sur une base quotidienne et hebdomadaire, est-ce que cela concerne un nombre important d'employés?

[Text]

Mr. Hamilton: We do not yet, Mr. Alexander, know what "significant" is to mean and it is to be done by regulation as we understand it. Is there anything new in terms of . . .

Mr. Alexander: Not yet.

Mr. Hamilton: . . . suggestions as to what that figure may be?

Mr. Alexander: Not yet.

Mr. Hamilton: With that in mind, if you look at proposed Section 149(1), reading collectively, what is covered by technological change—and this is what concerns us—is not some major innovative development that may call for some distinctive new feature. It is defined as the introduction of equipment or material of a different nature or kind. That literally in some industrial enterprises, that is a continual process.

• 1145

Then, going on:

. . . a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

This is very broad in its scope as to what may be caught by the definition of technological change by itself, yet notice must be given and so forth. This generates or sparks all of the other procedural developments, with yet no indication of the "significant" confining it. As I understand it, only the definition of the word "significant" may confine the frequency of these kinds of notices.

Mr. Alexander: Have you, in your deliberations, been able to come up with a definition that would be more meaningful than the one that we have now?

Mr. Alden: This is one of the problems with legislation in which you try and write a definition to cover all industries. For example, in our own case, we have worked out a definition with the union. They understand it and we understand it, but I doubt very much if it would be applicable to the automotive industry. In other words, it is tailor-made for our particular need, yet I doubt if it would meet the requirements of the proposed legislation.

Mr. Alexander: So you feel that even if that word "and/or" was changed, that that is not significant enough for you to say perhaps that you could live with that proposed section.

Mr. Alden: No.

Mr. Hallsworth: No.

Mr. Alexander: What about the question of supervisors? I notice that you have used an expression that I have used myself, about wearing two hats at the same time. Could you elaborate on that just a little bit more, for us? I believe it is on your page 7 where you say:

It is axiomatic that a person cannot wear two hats in industrial relations.

Mr. Hallsworth: Mr. Alexander, among my other activities, I am a member of the present Canada Labour Relations Board, and I have some knowledge of how the board operates. You are familiar with the definition of "employee" under the present IRDI Act?

[Interpretation]

M. Hamilton: Nous ignorons, monsieur Alexander, ce que le mot «important» voudra dire, car si nous ne faisons pas erreur, cela doit être déterminé par règlement. Est-ce qu'il y a du nouveau en ce qui concerne . . .

M. Alexander: Pas encore.

M. Hamilton: . . . des suggestions quant aux chiffres que cela représenterait?

M. Alexander: Pas encore.

M. Hamilton: Donc, si vous examinez l'article 149 (1) du projet de loi, vous voyez que ce qui est inclus dans le changement technologique, n'est pas quelque innovation importante, qui peut nécessiter quelques nouvelles caractéristiques distinctes, il s'agit plutôt de la mise en service d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère. Pour certaines entreprises industrielles, il s'agit là littéralement d'un processus continu.

Le texte continue:

. . . un changement dans la manière dont l'employeur exploite l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est lié directement à la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

La définition du changement technologique est donc très large à moins de donner un préavis et ainsi de suite. On parle d'un nombre «important» d'employés, sans le préciser. A mon avis, cette précision est nécessaire pour limiter le nombre d'avis.

M. Alexander: Est-ce que vous avez trouvé, lors de vos délibérations, une définition qui serait plus précise?

M. Alden: La rédaction d'une loi qui doit couvrir tous les métiers entraîne toujours ce genre de problème. Nous sommes, par exemple, parvenus à trouver une définition avec notre syndicat. Nous la comprenons tous les deux, mais cette définition ne serait certainement pas applicable à l'industrie automobile. Elle est faite sur mesure pour nous, en fonction de nos besoins, mais je ne pense pas qu'elle satisfasse les exigences de ce projet de loi.

M. Alexander: Pensez-vous que même le changement de «et/ou» ne vous permettrait pas d'accepter cet article?

M. Alden: Non.

M. Hallsworth: Non.

M. Alexander: Qu'en est-il de l'article traitant des agents de surveillance? Tout comme moi, vous dites que l'on ne peut servir deux maîtres à la fois. Pouvez-vous nous parler un peu plus de cette question? Je crois que c'est à la page 7 que vous dites:

C'est un truisme que de dire en relations industrielles qu'«une personne ne peut servir deux maîtres à la fois».

M. Hallsworth: Je suis, entre autres, membre du Conseil canadien des relations du travail. Je connais assez bien son fonctionnement. Connaissiez-vous la définition «d'employeur» figurant dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail?

[Texte]

Mr. Alexander: Somewhat.

Mr. Hallsworth: The definition does not include a manager or a superintendent or any other person who in the opinion of the board exercises management functions. The board has an approach to this. If there is a difference between an employer and an applying union about who is to be in the bargaining unit, and the employer claims that he should be excluded because he is a supervisor, then the board has a confidential questionnaire and adduces evidence under oath to determine not what the man is called but what he does. If he is a supervisor or a manager, he does not go into the bargaining unit.

There is a very significant difference in the words of this new bill in terms of the powers of the board. There is a definition of "employee", as you are aware, and it says:

"employee" means any person employed by an employer . . . but does not include a person who performs management functions . . .

which is similar to what is in there now; but it goes on to say that in making a determination, and this is in the proposed section 125:

Where a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit comprised of or including employees whose duties include the supervision of other employees, the Board may, subject to subsection (2), determine that the unit . . . is appropriate . . .

In terms of that kind of language, the new board will have to make a brand new determination of what comprises management functions versus a supervisor. It no longer is a determination of whether he supervises or not, and if he supervises he is out: it is a determination of whether he is a manager or a supervisor. I do not know how you make that determination because, if you look up the dictionary, "to supervise" and "to manage" are just about synonymous; so what we are going to end up with, I am sure, with the new board—once they set up their ground rules—is a level of supervision that becomes a member of the bargaining unit.

In our view, a member of supervision is a member of management, and he has real responsibilities to his employer to supervise the people who work for him. He has to be concerned with the cost of the operation, the quality of the goods of the manufacturer, the quality of his work force, and who should be kept and who should be put out; and there is no way that a man can exercise those functions if he is in a bargaining unit with the people he is supervising. As a result, if they go into a bargaining unit, you can just bet your bottom dollar that their value to their employer will be destroyed. They can no longer operate as supervisors.

There is a real anomaly in this new language, and I had understood that the change was put in there merely to reflect what the present Canada Labour Relations Board does, but it does not do that . . . It makes an entirely new different kind of situation.

• 1150

Mr. Hamilton: There are also some difficulties created by some other sections in combination with that definition. For example, when you get to Clause 184 dealing with unfair practices, in particular subclauses (1) and (3), you have the prohibition against employers and "no person acting on behalf of an employer and "no person acting on behalf of an employer". The difficulty will arise as to what status a supervisor has in those circumstances, for exam-

[Interprétation]

M. Alexander: Vaguement.

M. Hallsworth: Ce terme ne comprend pas de gérant ou de surintendant ou toute autre personne qui, selon le Conseil exerce une fonction de gestion. Le Conseil a sa propre conception. S'il y a un différend entre l'employeur ou un syndicat qui demande l'accréditation au sujet des membres qui feront partie de l'unité de négociation, et que l'employé exige d'être exclu en raison de ses fonctions de surveillant, le Conseil établit un questionnaire confidentiel et présente un témoin qui doit prêter un serment, non pas au sujet du titre, mais des fonctions de la personne concernée. S'il s'agit de fonctions de gérance ou de surveillance, la personne sera exclue de l'unité de négociation.

Vous savez que les pouvoirs du Conseil ont sensiblement été changés par la nouvelle formulation du projet de loi. Il y a une définition de «employé» qui dit:

«employé» ou travailleur désigne toute personne employée par un employeur . . . mais non une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles . . .

Jusque là, il n'y a pas eu de changement, mais à l'article 125, on peut lire:

Lorsqu'un syndicat demande son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité groupant ou comprenant des employés dont les fonctions comprennent notamment la surveillance d'autres employés, le conseil peut, sous réserve du paragraphe (2), décider que l'unité . . . est habile à négocier collectivement.

Le nouveau conseil devra donc établir une nouvelle définition des fonctions de gestion et de surveillance. Il faudra donc établir une différence entre diriger et surveiller qui me semble très difficile à faire car ce sont pratiquement des synonymes. J'image donc que le nouveau conseil doit finir par inclure certains agents de surveillance dans les unités de négociation.

A notre avis, l'agent de surveillance fait partie de la direction et a des responsabilités réelles envers son employeur en vue de surveiller les personnes qui travaillent pour lui. Il doit s'intéresser aux frais de fonctionnement, à la qualité et la production, à la compétence du personnel et à la question de savoir qui doit être gardé et qui doit être licencié. Ces fonctions ne peuvent être exercées par une personne qui appartient à la même unité de négociation que les gens qu'ils surveillent. Vous pourriez parier tout ce que vous voulez sur le fait que ces personnes ne seraient plus d'aucune utilité pour leur employeur. Elles ne pourront plus agir en surveillant.

Il y a vraiment une anomalie ici. Je croyais que le changement devait simplement montrer ce que fait maintenant le Conseil des relations du travail, mais il ne le fait pas. Il crée une situation tout à fait nouvelle.

M. Hamilton: Cette définition crée également des difficultés dans d'autres articles. A l'article 184, paragraphe (1) et (3), où il est question des pratiques déloyales, il est dit qu'aucun employeur et «aucune personne agissant pour le compte d'un employeur» ne doit s'ingérer dans les affaires d'un syndicat. Dans certaines circonstances, il sera difficile de définir le statut d'un surveillant. Je pense, par exemple, à la possibilité qu'une organisation fasse une

[Text]

ple, in a large organizational campaign or some other circumstance, and the peculiarity of knowing for certain whether a given person may be nevertheless the responsibility of the employer, and yet capable of joining the trade union. There are some inconsistencies throughout the rest of the bill that flow from that initial definition.

. Alexander: What you are saying is that we should leave the definition of an employee as it is in the present Act, which would then give some direction in this event. This way you are opening up a new ball game which, in terms of what you have just said, is not the conclusion that has been reached by the Board over the years.

Mr. Hallsworth: That is right.

Mr. Alexander: We just had an organization here who are professional engineers, and you are now questioning the extension of unionization to all professional groups. Is that what you are saying on page 9, in the middle of the page?

Mr. Hamilton: We merely reflect that the legislation does make this concession, and with it a greater bargaining power of the trade union group, but nothing directly with respect to the unionization of all professional groups. We make it as an observation in connection with what we feel are unwarranted concessions. But we make no specific representations on the issue.

Mr. Alexander: What about the certification and decertification procedure? I believe that in the former instance you question the lack of the secret ballot. What is the position of unions about this? I know that you gentlemen have had your experience with them. What would they say to a statement like that?

You say:

The Board of Trade believes that a union should acquire bargaining rights only after a secret ballot vote.

Why do you say that? What has been happening that you would want this to be included?

Mr. Hamilton: We say this, Mr. Alexander, because there is a very great need that in the initial collective bargaining negotiations, there be no doubt that the trade union actually is representative of the employees in order that there can be fruitful discussions. Where there is certification without a vote, because of rumours or whatever, there is sometimes a persistent belief that the union does not enjoy majority support where it is only demonstrated through cards rather than a vote.

The trend in Ontario, in the amendments introduced to the Ontario Act in February of last year, was to reduce the percentage required for entitlement to a vote, but at the same point increase the percentage from 55 to 65 per cent before there would be outright automatic certification.

Our concern is that the present bill permits of more entitlement to a vote, which we do not by itself oppose, providing there is more opportunity for votes. Our difficulty is that, as I understand it, as a practitioner before the Canada Board, they have followed the rule of thumb that only if there was 60 to 65 per cent support, would they certify without a vote being conducted. That is not reflected in the legislation.

[Interpretation]

campagne et qu'il faudrait savoir si une personne donnée peut joindre un syndicat tout en étant en contact étroit avec l'employeur. La première définition a pour résultat qu'il y a plusieurs contradictions dans ce projet de loi.

M. Alexander: Vous voulez donc que nous gardions la définition d'employé telle qu'elle se trouve dans la loi actuelle qui vous aiderait à vous orienter. De cette manière, vous admettez le changement des règles du jeu à l'inverse de la conclusion à laquelle est parvenu le Conseil après plusieurs années de réflexion.

M. Hallsworth: C'est exact.

M. Alexander: Nous venons d'entendre les témoins du Conseil canadien des ingénieurs. A la page 14 de votre mémoire vous mettez en doute la possibilité pour tous les groupes professionnels de former un syndicat.

M. Hamilton: Nous disons seulement que la législation offre cette possibilité en augmentant les pouvoirs de négociations des groupes syndicaux. Nous parlons en termes généraux, sans nous attacher à la syndicalisation de tous les groupes professionnels. Nous en parlons à propos de ce que nous appelons les concessions non justifiées. Nous n'entrent pas plus en détail.

M. Alexander: Que pensez-vous de la procédure d'accréditation et de sa révocation? Je crois que vous déplorez l'absence de scrutin secret. Qu'en pensent les syndicats? Je sais que vous avez souvent eu affaire à eux. Que diront les syndicats d'une telle déclaration?

Vous dites:

La Chambre de commerce pense qu'un syndicat ne devrait obtenir le droit de négocier qu'après un scrutin secret.

Pourquoi dites-vous cela? Qu'est-ce qui s'est passé pour que vous désiriez inclure ce passage:

M. Hamilton: Nous le disons parce qu'il est vraiment nécessaire que les syndicats soient représentatifs des employés aux noms desquels ils vont mener les négociations. Autrement, les discussions ne seront pas utiles. Lorsqu'une accréditation est octroyée sans qu'il y ait vote, les rumeurs portent souvent à croire que le syndicat concerné n'est pas vraiment le représentant de la majorité.

Le changement apporté à la loi de l'Ontario au mois de février de l'année dernière visait à réduire le pourcentage nécessaire pour le droit au vote, tout en augmentant de 55 à 65 le pourcentage nécessaire pour obtenir automatiquement l'accréditation.

La nouvelle loi semble encourager au vote, ce contre quoi nous ne nous élevons pas, pourvu qu'il y en ait vraiment la possibilité. Ayant fait partie du Conseil canadien, je sais que l'on a souvent suivi une méthode empirique selon laquelle une majorité de 60 à 65 p. 100 suffisait pour qu'il y ait accréditation sans vote. La législation ne tient pas compte de cette difficulté.

[Texte]

Mr. Alexander: Is this rule of thumb . . .

Mr. Hamilton: It is rather a rule of thumb that one becomes aware of.

Mr. Alexander: It is followed now.

Mr. Hamilton: We understand that it is being followed, but the legislation does not reflect that treatment. So where there is certification, possibly with 50 per cent plus 1 of the cards, we feel that both parties are better served by a vote being conducted so that the true wishes of the people can be disclosed.

• 1155

Mr. Alexander: I do not want to really ask you what the big unions think about this but have you any indication of what they think about that statement of yours? I know that I cannot ask you what they think about it so if you would rather I pursue something else, go right ahead.

Mr. Hamilton: Since the last amendment in Ontario, we have observed no further public statement in opposition to the new act. It has not been a matter, as far as we are aware, of continuing public debate or outcry. I think it has reduced the procedural entanglements before the board as well. It proceeds by means of a vote so that there can be no question and this, of course, is associated with all of the other conditions to ensure that the secret ballot vote be representative or prohibition against propaganda. So there is a true and free choice.

Mr. Alexander: Yes. Let me ask you another question here with respect to the right of appeal. You made some comments with respect to this. This matter was brought up once before and I refer you to proposed Section 156(3).

Mr. Hamilton: Yes, sir.

Mr. Alexander: It says:

For the purposes of the Federal Court Act, an arbitrator appointed pursuant to a collective agreement or an arbitration board is not a federal board, commission or other tribunal within the meaning of that Act.

Mr. Hamilton: Yes, sir.

Mr. Alexander: And then, proposed Section 159(2) brings in the anomaly in that it states:

On filing in the Federal Court of Canada under subsection (1), an order or decision of an arbitrator or arbitration board shall be registered . . .

They are stating that in one instance the federal court has nothing to do with this business and on the other hand they say that the arbitration report must be filed.

Mr. Hamilton: In the end, presumably, the federal court must enforce the arbitration board award.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Hamilton: Which is quite an inconsistency.

Mr. Alexander: Do you think that is a major concern?

Mr. Hamilton: I think it is a significant concern in terms of the industrial setting, Mr. Alexander, that there be a free right to appeal these decisions as much as any other decision of any division court, for example, as they were or a county as they are, dealing with matters of much less value. Some of the awards that are decided at arbitration are of both value and concern far exceeding anything

[Interprétation]

M. Alexander: Cette méthode empirique . . .

M. Hamilton: On s'en aperçoit rapidement.

M. Alexander: Elle est appliquée maintenant.

M. Hamilton: Nous le savons, mais le projet de loi n'en tient pas compte. Lorsqu'une accréditation repose sur 50 p. 100 plus 1, nous pensons que les deux parties seraient mieux servies en ayant un vote qui révélerait les vrais désirs des gens.

M. Alexander: Je ne vous demande pas de me dire ce qu'en pensent les grands syndicats, mais avez-vous une idée de leur attitude face à votre déclaration? Je sais que je ne peux pas vous demander leur opinion, si vous voulez donc passer à autre chose, allez-y.

M. Hamilton: Je crois qu'il n'y a pas eu d'autres prises de position officielles contre la nouvelle loi, depuis l'adoption du dernier amendement en Ontario. A ma connaissance, cette question n'a pas fait l'objet de longs débats publics et il n'y a pas eu de protestations. Je crois que cela a également facilité le problème de procédures du conseil. Il procède par un vote, ce qui exclut toute possibilité de doute. Nous avons un certain nombre de règles pour assurer que les résultats du scrutin secret soient vraiment représentatifs des faits et non influencés par la propagande. Il y a vraiment liberté de choix.

M. Alexander: Oui. Permettez-moi de vous poser une autre question au sujet du droit d'appel. Vous en avez déjà parlé. Je fais allusion au paragraphe (3) de l'article 156.

M. Hamilton: C'est cela.

M. Alexander: L'article dit:

Aux fins de la Loi sur la Cour fédérale, ni un conseil d'arbitrage, ni un arbitre nommé en application d'une convention collective ne constituent un office, une commission ou tout autre tribunal fédéral, au sens où l'entend cette loi.

M. Hamilton: C'est cela.

M. Alexander: Le nouvel article 159(2) comporte une anomalie puisqu'il déclare:

Dès son dépôt à la Cour fédérale du Canada effectué en vertu du paragraphe (1), une ordonnance ou une décision d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage doivent être enregistrées . . .

D'un côté, la loi dit que la Cour fédérale n'a rien à y voir, mais d'un autre que la décision d'arbitrage doit être enregistrée.

M. Hamilton: La Cour fédérale doit probablement veiller au respect de la décision de l'arbitre.

M. Alexander: Oui.

M. Hamilton: C'est assez logique.

M. Alexander: Pensez-vous que ce soit très grave?

M. Hamilton: Il est important, je crois, que les entreprises aient le même droit d'appel pour ce genre de jugement que pour ceux établis par tout autre tribunal, comme, par exemple, par un tribunal de division ou de comté. Il y va parfois de millions de dollars et les sentences d'arbitrage dépassent en importance les affaires dont sont saisis les tribunaux de notre province. Pourtant, il n'y a pas d'appel.

[Text]

dealt with in some of the courts of our province, some amounting to millions, and yet, where there is an error in law, there is no appeal.

We do not say necessarily that it be granted in all cases but we think this is an aspect that needs consideration and should be reflected in the legislation rather than limiting it to the present pressure area grounds, if you will. We think it should be broadened so that there can be a true appeal. Interestingly enough, if one examines the record of prerogative writ applications in Ontario, in the one study we did several years back, they were taken equally by both sides because neither side, union or employer, wants to live with an erroneous decision. It is not something, in our respectful submission, that is just heavily slanted towards an employer or a trade union. There is equal opportunity for access.

Mr. Alexander: This is my last question. This is hypothetical, but suppose the government does proceed with these proposed technological change sections. Is there any way in which we can surmount this problem? There is a problem here, and I am not questioning that. Management says: "Well, it is wrong. You are hamstringing us". Unions say that we have to have it. And, I think the government is trying to ascertain how best to improve industrial relations. In this regard, technological change should be a part of a collective agreement. It was suggested that if that is what the government is talking about, why do they not just say that, from hence on in, all collective agreements should have some reference to technological change. I do not know whether this calls for ramifications or implications that I do not know about; I thought the thing made sense.

• 1200

I know that you are sitting on a side where you can be concerned yet cannot give full disclosure on, perhaps, a nonpartisan basis; but if this is what the government is attempting to do, and subject to, of course, notice, is this a proper approach, rather than get into this ramification of opening up a contract, bargaining the effects, and then, if they do not reach any agreement, off we go, with a walk-out or strike, as the case may be? Is this a meaningful suggestion?

Mr. Alden: I think it is, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Would that solve your concern? Would that bring the two parties into a proper balance, if you will—as long as there is some reference in this bill? Because the government is going to tell you to do something or other, in any event, the way I see it moving.

Mr. Alden: Actually, wherever a technological change has been a problem, it has become the subject of bargaining. This is one of the problems with the proposed bill: some of the details in it—the definitions, and the difficulty living with them. If it was to the effect, as you suggest, that every collective agreement shall contain a section on technological change, then that would leave it to the parties to work something out and tailor-make it for their own situation.

Mr. Alexander: I have just heard that over the past three or four days and I wondered why we have not moved in that direction. I am just throwing it around: I am just talking off the top now. But if this is what we are concerned about, and I appreciate the need for the strike

[Interpretation]

Nous ne réclamons pas un droit d'appel universel mais il faudrait sérieusement réfléchir à ce problème pour que le projet de loi en tienne compte et aille au delà de ce qui est stipulé pour le moment. Il faudrait élargir le sens de cet article pour qu'il puisse y avoir une possibilité réelle d'interjeter appel. Il y a plusieurs années nous avons fait une étude sur les demandes de recours pour causes d'erreur, en Ontario. Nous avons constaté qu'elles émanaient des deux côtés parce que ni les syndicats ni les patrons ne voulaient accepter une décision erronée. Nous disons que ce n'est pas une chose dont on se sert aux dépens des syndicats ou des patrons. Les deux parties ont le même droit.

M. Alexander: Voici maintenant ma question. Imaginons que le gouvernement adopte ces articles traitant des changements technologiques. Est-ce que nous aurions la possibilité de surmonter ce problème? Car il y a un problème. Les patrons disent: «Ce n'est pas bien, vous coupez nos moyens d'action.» Les syndicats disent: «Nous avons besoin de ces articles.» Le gouvernement essaie, de son côté, de trouver le meilleur moyen pour améliorer les relations industrielles. Dans ce contexte, le changement technologique devrait donc être inclus dans les conventions collectives. On a dit que si c'était vraiment ce que le gouvernement voulait dire, il pourrait tout simplement stipuler que dorénavant toutes les conventions collectives devraient mentionner le changement technologique. J'ignore si cela entraînerait des conséquences que je ne perçois pas, mais je croyais que c'était sensé.

Je sais que vous êtes dans une position qui vous permet de vous préoccuper de cela, mais non d'en parler, peut-être, d'une façon impartiale; mais si c'est ce que le gouvernement essaie de faire et sous réserve, bien sûr, qu'un avis en soit donné, on peut se demander si c'est la bonne façon d'aborder la question, plutôt que de s'embarquer dans toutes les implications résultant de l'ouverture d'un contrat, de la négociation des effets, pour ensuite, s'il n'y a pas accord, déboucher sur le débrayage ou la grève? Est-ce une suggestion valable?

M. Alden: Je le crois, monsieur Alexander.

M. Alexander: Est-ce que cela réglerait vos difficultés? Est-ce que cela mettrait les deux parties sur un pied d'égalité, si vous voulez, à condition qu'il en soit fait mention dans le projet de loi? Car, si je ne fais pas erreur, le gouvernement va vous dire de faire une chose ou l'autre, de toute manière.

M. Alden: En fait, partout où un changement technologique a causé des problèmes, il a fait l'objet de négociations. Ce sont certains détails du projet de loi qui causent des difficultés, par exemple, les définitions, et le problème qui consiste à s'y conformer. Si le projet de loi devait, comme vous le suggérez, stipuler que chaque convention collective doit contenir une clause sur les changements technologiques, il laisserait ainsi le soin aux différentes parties d'en venir elles-mêmes à trouver une solution faite sur mesure, pour leur cas particulier.

M. Alexander: J'ai déjà entendu cela au cours des trois ou quatre derniers jours et je me demandais pourquoi l'on avait pas agi ainsi. Ce n'est qu'une idée, mais si c'est ce qui nous préoccupe, et je comprends que la grève doit être conservée comme moyen de pression; mais est-ce qu'il n'y

[Texte]

weapon—but let me ask you this: are not more contracts being prepared in that way, that they are referring to technological change and how the effects of it can be met by negotiation? Are we moving into that area more so than what we have in the past five or six years?

Mr. Alden: Definitely; only, as it was mentioned earlier, it may not be specifically noted in the agreement as technological change. It will be something like that clause that I referred to, that any disruption of the work force will require procedures and discussion. Others, of course, do have a specific reference to technological change. But, more and more, agreements are applying to these situations: they must, because it is at the insistence of the union and the employees, and also ourselves. We want to retain and maintain the skills.

Mr. Hamilton: An effort to ameliorate the effects of the technological change on people rather than to restrict the right to introduce the change through the various kinds of benefits such as SUB—and there is a wide range of them: advance notice, discussions, retraining, maintenance of wage rates; all of these techniques are available. We think that that is the avenue and the route, rather than something that would reduce the viability of the operation through it being possible to delay the change, as such.

Mr. Alexander: This is my last question, Mr. Chairman. You state, and this is on page 3, that:

The apparent purpose of the legislation as disclosed by one section headed "Promotion of Industrial Peace" if frustrated when the legislative draftsmen drew the technological change section that would serve to widen controversy, conflict and strike and proliferate confrontations and dislocations in production and service. That is a pretty strong statement. Do you sincerely believe that?

Mr. Hamilton: Yes, that is our concern. The framework of the collective bargaining system in Canada, which, we think, has led in part to some of the success that has been commented upon, has been the maintenance of the collective agreement period free from strikes, so that there could be a stability of productive effort throughout that period; and the *quid pro quo*, if you will, of that, and this is distinctive from the United States and other jurisdictions sir. The *quid pro quo* has been the grievance procedure and the arbitration procedure and the opportunity for interpretation of the agreement through its term and correction through statutory requirement. We are convinced that to go to the system that is in part reflected in Great Britain, which they are seeking to avoid, of wildcat strikes and more recognition of the right to strike, invites it, and because of that we are sincerely convinced of the position that we have taken that you have just outlined.

• 1205

Mr. Alexander: Thank you, gentlemen. Thank you, Mr. Chairman.

[Interprétation]

a pas plus de contrats qui sont préparés ainsi, c'est-à-dire faisant mention des changements technologiques et de la façon dont les répercussions peuvent être réglées par voies de négociation? Est-ce que l'on ne semble pas vouloir agir ainsi maintenant plus qu'on ne le faisait au cours des cinq ou six dernières années?

M. Alden: Certainement, mais, comme on l'a mentionné plus tôt, il se peut que l'on n'indique pas spécifiquement dans l'accord l'expression «changement technologique». Il s'agirait plutôt d'une clause comme celle dont j'ai déjà parlé, stipulant que toute désorganisation de la main-d'œuvre entraînera des procédures et des discussions. D'autres, bien sûr, parleront spécifiquement du changement technologique. Mais, de plus en plus souvent, les accords s'appliquent à ces cas-là: il le faut, car cela est réclamé avec insistance par les syndicats et les employés, et également par nous-mêmes. Nous voulons avoir et garder les gens qualifiés.

M. Hamilton: IL serait préférable de s'efforcer d'améliorer les répercussions du changement technologique sur les employés, plutôt que de limiter le droit d'instaurer ce changement, grâce aux différentes sortes d'indemnités comme le supplément de prestations d'assurance-chômage et tous les autres moyens de ce genre; il y a le préavis, les discussions, le recyclage, le maintien du taux salarial. Toutes ces méthodes existent. Nous croyons que c'est dans cette direction qu'il faut s'orienter, plutôt que d'imposer quelque chose qui réduirait la viabilité de l'entreprise pour permettre de retarder le changement comme tel.

M. Alexander: J'aurais une dernière question, monsieur le président.

Vous déclarez, à la page 3 de votre mémoire que:

L'objectif apparent de la loi, tel qu'énoncé dans un article intitulé «Promotion de la paix industrielle», perd son sens; en effet, les rédacteurs juridiques ont inséré un article sur le changement technologique qui ne fait que susciter les controverses, les conflits et la grève et multiplier les affrontements et les irrégularités dans le domaine de la production et des services. Voilà une déclaration assez vigoureuse. Le croyez-vous sincèrement?

M. Hamilton: Oui, cela nous préoccupe. Le cadre du système des négociations collectives au Canada qui, à mon avis, a été la cause, en partie, du succès dont on a parlé, provenait du maintien de la règle qui interdit les grèves pendant la période prévue par la convention collective, de façon à ce qu'il puisse y avoir une stabilité de l'effort de production pendant cette période; en contrepartie, si vous voulez, un tel règlement est tout à fait distinct de ce qui existe aux États-Unis ou dans d'autres juridictions, monsieur. La contrepartie en a été l'adoption des procédures de griefs et d'arbitrage et la possibilité d'une nouvelle interprétation pendant la durée de la convention ou d'une révision requise par la Loi. Adopter en partie le système en vigueur en Grande-Bretagne, c'est inviter tout ce que l'on veut éviter, c'est-à-dire les grèves sauvages, un droit de grève encore plus prononcé, et le reste; voilà pourquoi nous avons adopté l'attitude que nous avons exposée tout à l'heure.

M. Alexander: Merci, monsieur le président et messieurs.

[Text]

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Thank you, Mr. Chairman. Do you agree that if you are a good employer and have good collective bargaining procedures in your plant, that Bill C-183 will not affect your industry?

Mr. Hamilton: Yes. Mr. Hallsworth would like to reply.

Mr. Hallsworth: I think that really goes to the root of what we have been trying to say. Many of us accept the proposition that we are good employers. We also accept the proposition that we try very hard to live with our unions. Many of us have had unions for a very long time and many of the unions are quite competent to take care of the needs of their members. In the course of many, many years, as many as 30 years of collective bargaining, attention has been directed to the needs of the people who worked for a company and those needs have found their way, through a variety of compromises, into a collective agreement. A collective agreement is a very delicate kind of an instrument because it is made up of so many parts. There are provisions to take care of a man's seniority, there are provisions to take care of a man's training needs and there are provisions to take care of a man when he is laid off. To come blundering in with a piece of legislation that identifies there is one specific thing that must now be included in the collective agreement and you fellows simply have to sit down and bargain that, does not, in our view, serve any useful purpose. If that was your question, our concern is about what is in this bill.

Mr. Turner (London East): In other words, you are saying that all the members of the Board of Trade or the Chamber of Commerce across Canada are good employers, there are no bad ones amongst them.

Mr. Hallsworth: I presume this is true of members of the legislature. Can you make that kind of a rash statement?

Mr. Turner (London East): This is the purpose of the bill, that the people are—

Mr. Hallsworth: I recognize too, sir, that two-thirds of the people in the non-agriculture sector of Canada are not represented by unions. I also recognize, sir, that many of the unions that bargain in Canada are very effective instruments and they are quite competent to take care of the needs of their members, or what they consider to be the needs of their members.

Mr. Turner (London East): Is your organization in favour of or opposed to international unions?

Mr. Hallsworth: That is an irrelevant question, but if you want an answer on an individual basis, I will answer by saying that I am in favour of a union from whatever source as long as it represents the wishes of the employees.

Mr. Turner (London East): Are you in favour of international corporations?

Mr. Hallsworth: Certainly. I work for one.

Mr. Turner (London East): Is it not a fact that you need international unions to fight international corporations; collective bargaining and all the other procedures of labour negotiations?

[Interpretation]

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Seriez-vous d'accord avec moi pour dire qu'un bon employeur, qui respecte les procédures de négociation collective dans son usine, ne sera pas touché d'une façon préjudiciable par le bill C-183?

M. Hamilton: M. Hallsworth vous répondra.

M. Hallsworth: Vous allez au cœur du problème que nous tentons de vous exposer. La plupart d'entre nous pensons que nous sommes d'excellents employeurs. Nous croyons que nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour instaurer d'excellentes relations avec nos syndicats. Les syndicats existent depuis longtemps dans nos industries; ils sont parfaitement capables de s'occuper de leurs membres. Il y a maintenant plus de trente ans qu'on essaye de répondre aux besoins des travailleurs par la négociation collective; on y est parvenu en partie, après certains compromis. La convention collective est un système extrêmement complexe car il embrasse un grand nombre de sujets. Il faut songer à l'ancienneté, aux besoins de formation et aux règlements financiers des mises à pied. Il n'y a rien à gagner, à ce stade-ci, en appliquant une loi-matraque, toute tournée vers un seul facteur et qui force les parties à s'asseoir à la table de négociations et à en discuter malgré elles. Si c'est ce que vous vouliez savoir, voilà ce qui nous préoccupe dans le bill.

M. Turner (London-Est): En d'autres termes, ce que vous dites, c'est que tous les membres de la Chambre de commerce du Canada sont de bons employeurs, qu'il n'y en a pas de mauvais parmi eux.

M. Hallsworth: On pourrait prendre les députés comme exemple. Pourriez-vous être aussi catégorique à leur sujet?

M. Turner (London-Est): C'est l'objectif du bill, faire en sorte que les gens...

M. Hallsworth: N'oubliez pas que les deux tiers des travailleurs du secteur non agricole du Canada ne sont pas représentés par des syndicats. N'oubliez pas que la plupart des syndicats sont parfaitement capables de s'occuper de leurs membres, de répondre aux besoins de leurs membres tels qu'ils les conçoivent.

M. Turner (London-Est): Votre organisation est-elle en faveur des syndicats internationaux ou contre?

M. Hallsworth: La question est hors du contexte, mais si vous voulez une opinion personnelle, je vous dirai que je suis en faveur de tout syndicat qui répond aux désirs de ses membres.

M. Turner (London-Est): Êtes-vous en faveur des sociétés internationales?

M. Hallsworth: Certainement. Je travaille pour une société internationale.

M. Turner (London-Est): N'a-t-on pas raison de prétendre que seul un syndicat international peut faire face à une société internationale, lorsqu'il s'agit de négociations collectives ou de tout autre problème rattaché aux relations industrielles?

[Texte]

Mr. Hallsworth: I do not think so.

Mr. Turner (London East): You do not. Why do you say on page 2, of your statement, "the large international unions"? Are you aware of the fact that in the firemen's strike on the CPR in 1959 they picked the smallest union in the railroad field and also the weakest financially, and that nine-day strike cost the union \$1.5 million? If that had been a Canadian union they would never have survived that strike.

Mr. Hallsworth: I am sorry, I am out of my depth, sir.

Mr. Turner (London East): It is the same in the UAW.

Mr. Hallsworth: I do not really know the purpose of your question.

Mr. Turner (London East): Ford of Canada or General Motors could break the UAW in Canada if it was just a Canadian union. You do not think so?

Mr. Hallsworth: I do not really think so.

Mr. Alden: I do not think you agreed that you were opposed to international unions.

Mr. Hallsworth: I am not.

Mr. Turner (London East): The reason is because the firemen have approximately 8,000 members. If they had to finance that strike for \$1.5 million they would still be paying dues. There is no way they could afford to, they have to belong to an international union.

Mr. Hallsworth: I am sorry, I am at sea. I do not really understand the purpose of your question in relation to Bill C-183.

Mr. Turner (London East): This is the point. You say:

The large international unions with their vast financial resources . . .

I am saying that they do not have the resource, the corporations have.

Mr. Hallsworth: The UAW managed to summon up \$180-odd million.

Mr. Turner (London East): Where did they borrow the money from? The Teamsters Union, right?

Mr. Hallsworth: It is a union . . .

Mr. Turner (London East): So you cannot say they have vast financial resources.

With respect to technological change, I agree that the pulp and paper industry, the steel company and the automobile industry have done something towards technological change. In your brief you have severance pay, interplant company transfer rates and early retirement. What happens when a man is laid off in your plant, is retrained, has completed his retraining program and is out of unemployment insurance benefits and severance pay—he has nothing? Suppose he goes to the Ford plant in Talbotville. Will they hire a man of 35?

• 1210

[Interprétation]

M. Hallsworth: Je ne le crois pas.

M. Turner (London-Est): Vous ne le croyez pas. Pourquoi alors parlez-vous au début de votre mémoire des «grands syndicats internationaux»? Saviez-vous que, lors de la grève des pompiers des chemins de fer du CP en 1959, le syndicat concerné était l'un des moins importants des chemins de fer et aussi l'un des moins stables financièrement et que l'arrêt de travail de neuf jours lui a coûté 1.5 million de dollars? S'il s'était agi à ce moment-là d'un syndicat canadien, jamais cette grève n'aurait pu avoir lieu.

M. Hallsworth: Je regrette, mais je ne connais pas très bien la question.

M. Turner (London-Est): C'est la même chose en ce qui concerne l'UAW.

M. Hallsworth: Je ne vois pas où vous voulez en venir.

M. Turner (London-Est): Ford du Canada ou General Motors pourraient briser les reins de l'UAW si c'était un syndicat canadien, ne pensez-vous pas?

M. Hallsworth: Je ne crois pas.

M. Alden: Je ne crois pas que vous vous soyez déclaré opposé aux syndicats internationaux.

M. Hallsworth: Je ne le suis pas d'ailleurs.

M. Turner (London-Est): Les pompiers n'étaient qu'environ 8,000. S'ils avaient dû assumer les frais de leur grève, les \$1.5 millions de dollars, ils paieraient encore des cotisations syndicales pour cela. Ce qui les a sauvés, c'est le fait qu'ils appartenaient à un syndicat international.

M. Hallsworth: Je regrette, mais ce n'est pas mon domaine. Je ne vois pas quel rapport il y a avec le bill C-183.

M. Turner (London-Est): Je m'explique. Vous parlez:

. . . des grands syndicats internationaux qui possèdent d'immenses ressources financières . . .

Je tiens simplement à vous faire remarquer qu'ils ne disposent pas des ressources financières des sociétés.

M. Hallsworth: L'UAW a réussi à accumuler quelque \$180 millions de dollars.

M. Turner (London-Est): Comment a-t-il pu obtenir ces fonds? Il les a obtenus du Syndicat des camionneurs?

M. Hallsworth: Il s'agit d'un syndicat . . .

M. Turner (London-Est): Je ne vois pas comment vous pouvez dire qu'ils disposent d'immenses ressources financières.

En ce qui concerne le changement technologique, je sais que l'industrie des pâtes et papiers, l'industrie de l'acier et l'industrie de l'automobile ont pris certaines mesures. Votre mémoire mentionne, en outre, l'allocation de fin de service, la mutation entre des usines de la même société et la retraite anticipée. Qu'advient-il de l'employé que vous mettez à pied, qui a suivi le programme de reconversion de la main-d'œuvre et a épuisé ses prestations d'assurance-chômage? Il ne lui reste plus rien. Supposons qu'il se

présente à l'usine Ford à Talbotville. Allez-vous l'embaucher s'il a 35 ans?

[Text]

Mr. Hallsworth: Certainly.

Mr. Turner (London East): You had better check.

Mr. Hallsworth: I beg your pardon, I am responsible for the employment at the Talbotville plant.

Mr. Turner (London East): You had better check. Will they hire a man of 40 or 45?

Mr. Hallsworth: If he has skills, if he has the ability to do the job.

Mr. Turner (London East): Suppose he has no skills and just wants to sweep the floor. Will you hire him?

Mr. Hallsworth: It depends if he is the best applicant that comes along.

Mr. Turner (London East): There are men 35, 40, 45 who have worked for a company 20 or 25 years and when technological change moves in they are out on the street. We try to retrain them but other companies will not hire them because they do not fit into the pension scheme.

Mr. Hallsworth: I am sorry, but I do not understand how that...

Mr. Turner (London East): I am asking what you do with these employees who are put out on the street because of technological change.

Mr. Hallsworth: Why is that man any different than the man who is laid off as a result of a reduction in the marketplace for a company's goods?

Mr. Turner (London East): Would the Ford Company hire a man of 45 or 50?

Mr. Hallsworth: I do not know; it depends on the man.

Mr. Turner (London East): You are the man in charge of industrial relations.

Mr. Hallsworth: I would have to know about the man and the job he is being hired for. If you are asking me if we discriminate against a man on the basis of age, religion, origin, or anything like that, we do not.

Mr. Turner (London East): I had a call two weeks ago from a man who was turned down at Talbotville because he was 35 and too old.

Mr. Hallsworth: I possibly could name half a dozen at age 18 who could tell you the same thing.

Mr. Turner (London East): I am asking what you do with these people at 35, 40, 45 or 50? Do we put them on welfare and let the taxpayers keep them, or do we try to fit them into some industry.

Mr. Hamilton: We are not saying there may not be problems; what we are concerned about is what the format is for discussions to solve the problem. We just do not think there is any greater validity to the problem being discussed midterm as a means of delaying the technological change.

[Interpretation]

M. Hallsworth: Certainement.

M. Turner (London-Est): Je n'en suis pas si sûr.

M. Hallsworth: Je vous demande bien pardon, c'est moi qui suis chargé de l'embauche à l'usine de Talbotville.

M. Turner (London-Est): Je vous répète que j'en doute. Embauche-t-on une personne de 40 ou 45 ans?

M. Hallsworth: Si elle a la compétence voulue, oui.

M. Turner (London-Est): Et si elle n'a pas de compétence officielle, si elle se propose simplement pour balayer les planchers, allez-vous l'embaucher?

M. Hallsworth: On l'engagera si elle est la plus apte à faire le travail.

M. Turner (London-Est): Il y a des gens de 35, 40, 45 ans qui ont 20 ou 25 années de service pour une société et se retrouvent à la rue par suite d'un changement technologique. On essaie de leur donner une nouvelle formation, mais ils ne parviennent pas à trouver d'emploi parce que les sociétés ne désirent pas les intégrer à leur régime de pension...

M. Hallsworth: Je regrette mais je ne vois pas où vous voulez en venir.

M. Turner (London-Est): Je vous demande ce qu'il advient de vos employés lorsqu'il se retrouvent à la rue, par suite d'un changement technologique?

M. Hallsworth: Pourquoi leur cas est-il différent de ceux qui perdent leur emploi parce que la compagnie ne parvient plus à vendre ses produits?

M. Turner (London-Est): La compagnie Ford engagerait-elle un homme de 45 ou de 50 ans?

M. Hallsworth: Je ne sais pas; tout dépend de sa compétence.

M. Turner (London-Est): Vous êtes chargé des relations industrielles, n'est-ce pas?

M. Hallsworth: Tout dépend de la compétence de celui qui fait la demande ainsi que du poste offert. Nous ne faisons pas de distinction injuste sur la base de l'âge, de la religion, de l'origine ou de quoi que ce soit, si c'est ce que vous voulez savoir.

M. Turner (London-Est): Il y a deux semaines j'ai reçu un appel de quelqu'un qui s'était vu refuser un emploi à l'usine de Talbotville parce qu'il avait 35 ans et était considéré comme trop âgé.

M. Hallsworth: Je pourrais vous citer une demi-douzaine de cas de jeunes gens âgés de 18 ans qui ont été refusés de la même façon.

M. Turner (London-Est): Je demande simplement quelles mesures vous entendez prendre à l'égard des personnes qui ont 35, 40 ou 45 ou 50 ans. N'ont-elles d'autres recours que de demander l'assistance sociale ou avez-vous un programme à leur intention dans votre industrie?

M. Hamilton: Nous ne prétendons pas qu'il n'y a pas de problème? Nous mettons simplement en doute le cadre dans lequel les discussions qui doivent régler le problème doivent se dérouler. Nous ne croyons pas qu'il soit avantageux pour quiconque d'essayer de résoudre le problème à moitié, quitte à retarder l'application du changement technologique.

[Texte]

Mr. Turner (London East): We are just saying that we have to do something for these employees; we are not saying not to introduce technological change.

Mr. Hamilton: We agree there has to be some concern with the results, and that is why we have granted in some cases, even without any trade union representation, benefits that have been in the agreement.

Mr. Turner (London East): So what happens to the employee that has run out of benefits? What does your industry propose to do with these employees? Will you hire them?

Mr. Hamilton: I think we have dealt before, sir, in terms of what can be done, and that is a retraining program.

Mr. Turner (London East): But what happens when he has finished his retraining program? Will industry hire him? Answer either yes or no.

Mr. Hamilton: If he has skills, of course they will endeavour to hire him.

Mr. Turner (London East): What about age? I have talked to hundreds of people affected by technological change who are turned down at factory gates because of their age. And this distresses me. I have been hurt through technological change in the railroad industry. I know what it is to be hit financially. I was lucky, because I had a lot of seniority. But what happens to the fellow that goes on the street after his benefits run out? Will any industry agree to hire him?

Mr. Alden: Normally in a technological change, unless there is a complete plant closure, the person who is coming out at the bottom because of seniority regulations is the young guy, the short service boy, and he takes his place in the marketplace just the same as the kids coming out of school.

Mr. Turner (London East): I disagree with you there. When the railroad industry in 1959 introduced diesels there were thousands of fellows that had given 20 to 30 years of their life and some of them are still on welfare because they cannot get a full-time job on account of their age. To me this is sad. You and I have a responsibility, as a politician and as a representative of business management, to try and figure out what we are going to do with these people so that they can become productive members of society.

Mr. Alden: We also have an obligation to the young ones coming out of school.

Mr. Turner (London East): That is right. But when a man has four or five kids and is trying to put the boys or girls through college the money has to come from some place and, if he is not working, certainly he is in difficulty.

• 1215

Mr. Hamilton: Our concern is that to strike midterm in the agreement is just to invite more difficulties.

[Interprétation]

M. Turner (London-Est): Pour nous, il s'agit de protéger les employés et non pas d'empêcher l'application du changement technologique.

M. Hamilton: Nous sommes parfaitement d'accord avec vous et pensons qu'il faut voir quels en seront les résultats; voilà pourquoi nous avons accordé dans certains cas des avantages prévus par la convention collective, même lorsque les employés n'étaient pas représentés par un syndicat.

M. Turner (London-Est): Qu'advient-il de l'employé qui a épuisé ses prestations? L'industrie a-t-elle prévu des programmes dans ce cas-là? Qui l'embauchera?

M. Hamilton: Nous en avons déjà parlé, la solution c'est la reconversion de la main-d'œuvre.

M. Turner (London-Est): Mais lorsqu'il a terminé ses cours de formation, l'industrie l'embauche-t-elle, oui ou non?

M. Hamilton: S'il a la compétence voulue, il trouvera du travail.

M. Turner (London-Est): Mais on tient compte de l'âge. J'ai parlé avec des centaines de personnes touchées par les changements technologiques qui se sont vus refuser un emploi à cause de leur âge. Voilà ce que je crains et que je reprouve. J'ai dû moi-même subir le changement technologique dans l'industrie des chemins de fer. Je sais ce que c'est que de se trouver dans une situation financière précaire. J'avais la chance cependant de compter beaucoup d'ancienneté. C'est le sort de celui qui a épuisé ses prestations et qui se retrouve dans la rue qui m'inquiète. L'industrie accepte-t-elle de l'embaucher?

M. Alden: D'habitude, lorsqu'un changement technologique intervient, à moins qu'il n'entraîne la fermeture pure et simple de l'usine, à cause des règlements sur l'ancienneté, c'est la personne qui se trouve au bas de l'échelle, le jeune homme, l'aide, qui est touché surtout; il se retrouve sur le marché du travail au même titre que les jeunes qui sortent de l'école.

M. Turner (London-Est): Je ne suis pas d'accord avec vous. En 1959, avec l'introduction des locomotives diesel dans l'industrie du chemin de fer, des milliers de travailleurs qui avaient 25 ou 30 ans de service se sont retrouvés dans la rue; et certains d'entre eux touchent toujours des prestations du bien-être social parce qu'ils ne peuvent pas se trouver d'emploi à plein temps à cause de leur âge. C'est inquiétant et c'est triste. Vous et moi, en tant que représentants de l'industrie des politiciens, devons essayer de trouver un moyen pour aider ces gens, et faire d'eux des membres utiles de la société.

M. Alden: Il nous faut également songer aux diplômés des écoles.

M. Turner (London-Est): C'est vrai. Mais celui qui a 4 ou 5 enfants et qui veut les envoyer à l'université doit trouver les fonds nécessaires; s'il n'a pas de travail, il est dans une situation bien précaire.

M. Hamilton: Ce qui nous préoccupe, c'est une grève, qui a lieu pendant qu'une convention est en vigueur, cause plus de difficultés.

[Text]

Mr. Turner (London East): You do not have to worry about a strike.

Mr. Hamilton: I wish we could all agree with that philosophy.

Mr. Turner (London East): I have been through the automobile plants. Do not ever worry about that. They are not all good employers.

What is the difference in pay we will say in the Ford plant, when a top employee is made into a supervisor? Is there a big difference in pay? Or is he in a no-man's land where he is supposed to carry out decisions of management, possibly doing the firing, the hiring in lots of cases, but seldom gets 10 or 15 cents an hour more?

Mr. Hallsworth: Our supervisors are well paid. They are paid on a salary basis, of course, and it is very hard to relate that to an hourly wage.

Mr. Turner (London East): Are they part of the decision making or do they just carry out the decision making?

Mr. Hallsworth: They are part of the decision makers.

Mr. Turner (London East): You talk about a secret ballot. Do the shareholders have a secret ballot on the directors or the officials of the company at the annual meeting?

Mr. Hamilton: Presumably they are not voting on the same issues. I think in some circumstances there can be a recorded ballot, but this would vary with the corporation, sir.

Mr. Turner (London East): Are you suggesting that not all unions have secret ballots?

Mr. Hamilton: No, we are talking about the initial decision as to certification and, of course, the union would not run a vote in those circumstances.

Mr. Turner (London East): I have signed a few strike ballots and they have all been sealed.

Mr. Hamilton: We are not endeavouring to comment on a strike issue or an internal union matter. We are really just directing our attention here, sir, to the issue of certification, which is the decision by the particular board involved such as the Canada Board. In those circumstances, on that kind of important issue we think it should be a secret ballot.

Mr. Turner (London East): Well, I still say that if you are a good employer and have a good, reasonable collective bargaining process, what we call the small issues that come up from month to month are taken care of as you go along through the year and there is no need for strikes. It is the issues that hit all at once; they constantly build up. You see it in the automobile industry. I have talked to some of your grievors. They have hundreds and hundreds of grievances that should be solved day to day. If these were settled at contract time, you would talk about money, you would talk about wages and a few fringe benefits. That would be it. If you have good collective bargaining processes there is no need for strikes because when the boss no longer makes a dollar we are all in trouble. I do not care whether you are union or non-union; the boss has to make the bucks. You have to have someone who is willing to gamble and take the risk. Labour has to realize this. Somebody has to gamble, somebody has to have a lot

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): Nous n'avons pas à nous inquiéter d'une grève.

M. Hamilton: J'aimerais bien que nous partagions tous la même opinion à ce sujet.

M. Turner (London-Est): J'ai visité toutes les usines d'automobiles. Ne vous faites pas d'illusions à ce sujet. Ce ne sont pas tous de bons employeurs.

Quelle différence est-ce qu'il y a dans le salaire d'un employé de première classe, disons à l'usine Ford, qui est promu surveillant? Est-ce qu'il y a une grosse différence de salaire? Se trouve-t-il plutôt entre deux feux, devant faire exécuter les décisions de la direction, mettant des employés à la porte, ou en engageant d'autres, dans plusieurs cas, mais recevant rarement plus de .10c. ou .15c. de l'heure en supplément?

M. Hallsworth: Nos surveillants sont bien rémunérés. Ils reçoivent un salaire de base, bien sûr, et il est très difficile de préciser leur salaire horaire.

M. Turner (London-Est): Est-ce qu'ils participent à la prise de décision ou est-ce qu'ils ne font qu'assurer la mise à exécution de ces décisions?

M. Hallsworth: Ils participent à la prise de décisions.

M. Turner (London-Est): Vous parlez d'un scrutin secret. Est-ce que les actionnaires élisent par scrutin secret les directeurs ou les administrateurs de la société lors de la réunion annuelle?

M. Hamilton: Ils ne votent probablement pas pour les mêmes questions. Je crois que dans certains cas, il peut y avoir un scrutin enregistré, mais cela varie selon les sociétés, monsieur.

M. Turner (London-Est): Insinuez-vous que ce ne sont pas tous les syndicats qui procèdent à des scrutins secrets?

M. Hamilton: Non, nous parlons de la décision initiale concernant l'accréditation, et bien sûr, ce n'est pas le syndicat qui organiserait un vote dans ces cas-là.

M. Turner (London-Est): J'ai signé quelques votes de grève, et ils ont tous été scellés.

M. Hamilton: Nous ne parlons pas d'une question de grève ou d'une question d'administration interne d'un syndicat. Nous parlons simplement ici, monsieur de la question de l'accréditation, c'est-à-dire une question qui est décidée par le conseil intéressé, comme le Conseil canadien. Dans ces circonstances, lorsqu'il s'agit de questions aussi importantes, nous croyons qu'il devrait y avoir un scrutin secret.

M. Turner (London-Est): Je dis quand même que si l'on est un bon employeur et que l'on a une procédure de négociation collective qui est bonne et raisonnable, lorsque des questions moins importantes surviennent, comme celles qui se présentent tous les mois, on les règle au fur et à mesure, et point n'est besoin de grèves. Ce sont les questions qui surviennent soudainement, et qui se présentent constamment. C'est le cas dans l'industrie de l'automobile. J'ai parlé de vos plaignants. Ils ont des centaines et des centaines de griefs qui devraient être réglés au fur et à mesure. S'ils étaient réglés au moment du contrat, il faudrait parler d'argent, de salaires et de quelques avantages sociaux. Ce serait réglé. Si vous jouissez d'une bonne procédure de négociation collective, les grèves ne sont pas nécessaires, car lorsque le patron ne fait plus d'argent, tout le monde est en difficulté. Peu importe que vous soyez syndiqués ou non, c'est le patron qui doit faire des profits. Il faut quelqu'un qui accepte de prendre les risques. La

[Texte]

of incentive to make the industry work, and the union takes over after the industry is successful. Then the industry is a combination of money plus labour. Both have to work together to be a successful business.

Mr. Hamilton: We would like to see more of that philosophy, sir, in bargaining.

The Chairman: Well, gentlemen, if we have finished questioning, I would like to thank the representatives of the Board of Trade of Metropolitan Toronto for appearing before us this morning.

This Committee will adjourn until 3.30 this afternoon, when we shall have the CNTU before us.

Thank you very much.

SEANCE DE L'APRÈS-MIDI

• 1545

Le président: Messieurs, la séance est commencée et je souhaite la bienvenue à M. Gérard Picard, Conseiller spécial à l'exécutif de la CSN. Je demanderais donc à M. Picard de nous donner les grandes lignes de son mémoire, après quoi, nous pourrions commencer à le questionner.

Monsieur Picard.

M. Gérard Picard (conseiller spécial à l'exécutif à la CSN): Alors monsieur le président, je dois d'abord vous informer que si le président général de la CSN, M. Marcel Pépin et le secrétaire général M. Raymond Parent ne sont pas ici cet après-midi, ce n'est pas par mauvaise volonté. Le président, comme vous le savez, est censé sortir de prison aujourd'hui et en son absence le secrétaire-général a été passablement occupé et des problèmes nouveaux se sont ajoutés à ceux qui existaient déjà.

Cette information étant donnée, monsieur le président, je tiens à vous dire que le mémoire que vous avez reçu de la part de la CSN avait tout d'abord été préparé pour le bill C-253, appelé «bill Mackasey», mais il est valable, dans la plupart de ses dispositions, pour le bill C-183 qu'on pourrait appeler «bill O'Connell».

Maintenant, pour ne pas prolonger l'exposé, il vaut peut-être mieux que je dise tout de suite, que d'après nous, il y a trois nouveaux points importants dans le projet de loi C-183, si je le compare au projet de loi précédent C-253. Premièrement, le projet de loi C-183 contient un préambule, alors que le précédent n'en avait pas.

Nous avons d'ailleurs été très heureux d'apprendre, à la CSN, par ce préambule et par une communication qui nous a été faite par l'honorable M. O'Connell, ministre du Travail, que le Canada avait ratifié la convention internationale n° 87 sur les libertés syndicales et sur la protection du droit syndical. La CSN, à plusieurs reprises, avait soulevé cette question et tient à indiquer qu'elle en a pris note et en est très heureuse, parce que le nouveau projet de loi comporte une déclaration indiquant que les principes généraux contenus dans la convention internationale n° 87 lui conviennent.

Deuxièmement, au chapitre des changements technologiques, on indique que les conventions collectives de travail ont préséance sur le Code du travail lui-même lorsqu'elles contiennent des dispositions visant à régler par voie de conventions les changements technologiques qui peuvent surgir dans une entreprise. C'est un peu plus absolu que cela ne l'était dans le projet de loi précédent,

[Interprétation]

main-d'œuvre doit le comprendre. Il faut quelqu'un qui joue le tout pour le tout, quelqu'un qui est motivé pour faire fonctionner l'industrie et le syndicat qui s'occupe de ladite industrie connaît alors le succès. Par conséquent, dans une industrie, il y a l'argent et la main-d'œuvre. La partie patronale et les ouvriers doivent travailler de concert pour qu'une entreprise soit fructueuse.

M. Hamilton: Nous aimerions bien qu'une telle philosophie se manifeste plus souvent au cours des négociations, monsieur.

Le président: Merci s'il n'y a plus de questions, j'aimerais remercier les représentants de la Chambre de commerce du Toronto métropolitain d'être venus témoigner pour nous ce matin.

La séance est ajournée jusqu'à 3 h. 30 cet après-midi et nous entendrons alors les représentants de la CSN.

Merci beaucoup.

AFTERNOON SITTING

The Chairman: Gentlemen, the afternoon meeting will come to order. I welcome Mr. Gérard Picard, Special Advisor to the Executive, CNTU. I would ask Mr. Picard to outline for us the main points of his brief, and then, we will start the questioning.

Mr. Picard.

Mr. Gérard Picard (Special Adviser, Executive, CNTU): Mr. Chairman, I must inform you that if Mr. Marcel Pépin, president of the CNTU and his Secretary Mr. Raymond Parent are not here this afternoon, they cannot be blamed. As you surely know, the President is supposed to get out of jail today, and during his leave the Secretary was quite busy; new problems have also been added to the ones already present.

This information being given, Mr. Chairman, I must tell you that the report you have received from the CNTU was first prepared for Bill C-253, also called "Bill MacKasey", but it is valid, in most clauses, for Bill C-183 which could be called "The O'Connell Bill".

And now, in order to have a short brief, I might as well tell you that according to us there are three new important points in the Bill C-183, I compare it to Bill C-253. First of all, Bill C-183 has a preamble whereas the other doesn't.

We were indeed very pleased to learn, at the CNTU, by this preamble and by a point made by Hon. Mr. O'Connell, Labour Minister, that Canada had modified the International Convention N° 87 on union liberties and on the protection of union rights. Many times, the CNTU had brought about this point and indicates that it was noted and that everyone was quite happy since the new Bill contains a declaration indicating that the general principles of the international convention N° 87 are accepted.

Second of all, it is indicated in the technological changes chapter that the collective agreements on labour have priority on the Code of Labour itself when they have clauses by which agreements may settle technological changes arising in an enterprise. This is more unrestricted than it was in the preceding Bill, but we agree with this. Therefore, we think that when a collective agreement exists, settling quite a few programs, it is quite practical that we don't have to refer to the Act since the agreement itself contains the required clause. Naturally, we realize that the Bill will become a necessity when parties will not be able to agree or when the agreement will show incomplete on the matter.

[Text]

mais nous sommes d'accord sur cette idée. En somme, à notre avis, il est pratique que lorsqu'une convention collective de travail existe, réglant un certain nombre de problèmes, l'on n'ait pas à invoquer la loi si la convention elle-même contient les dispositions voulues. Naturellement, nous nous rendons compte que le projet de loi s'appliquera lorsque les partis ne réussiront pas à s'entendre ou encore lorsque la convention sera incomplète sur cette question.

Cependant, dans notre mémoire, nous faisons une réserve sur un point: c'est celui où dans les deux projets de loi, et je me reporte pour le moment au projet de loi C-183, on emploie une expression que nous trouvons vague: lorsqu'un changement technologique s'adresse à un nombre important d'employés. Le projet parle d'un nombre important d'employés, sans autre précision. Sur ce point, nous nous demandons s'il n'y aurait pas lieu de préciser davantage. Nous faisons une suggestion: les entreprises qui relèvent de la juridiction fédérale sont habituellement des importantes, il y a par conséquent, dans une foule de cas: des employés occasionnels, des employés temporaires, des employés à temps partiel, des employés en période d'essai, ceux qui ne sont pas encore devenus employés réguliers après leur période d'essai. Alors, nous suggérons que l'avis de 90 jours ne soit pas nécessaire, si ces quatre catégories d'employés étaient les seules affectées par un changement technologique. En réalité, lorsqu'il y a des mises à pied dans une entreprise, c'est généralement ces employés dont je viens de mentionner les catégories qui sont les premiers mis à pied et cela n'affecte pas les droits d'ancienneté des autres employés.

• 1555

Alors, nous tentons de tirer la ligne entre les employés réguliers, permanents et cet ensemble d'employés pour qui, d'après nous, on pourrait être plus précis que l'expression «nombre important d'employés». Sans doute, dira-t-on que le Conseil canadien des relations ouvrières sera appelé à interpréter l'expression «nombre important d'employés». Mais nous croyons que, s'il est nécessaire, à un certain moment, qu'un conseil ait une certaine discrétion pour agir, ceci ne vaut que dans la mesure où l'on ne pourrait pas trouver des critères suffisamment sûrs pour guider le Conseil et guider également les partis, plutôt que d'attendre une jurisprudence future. C'est la réserve que nous faisons là-dessus.

Nous avons été surpris des objections d'à peu près tout le patronat contre les dispositions relatives aux changements technologiques, d'autant plus que, comme je l'ai mentionné au début, les conventions collectives ayant préséance, dans la mesure où le patronat arrivera à négocier ses propres conventions collectives avec les syndicats, il n'a rien à craindre du projet de loi; il n'a rien à craindre même s'il n'y avait pas de dispositions complètes dans les conventions collectives, parce qu'en fin de compte le projet de loi ne leur demande que de donner un avis de 90 jours et qu'il faut quand même qu'un certain nombre d'employés soient concernés. Il y a des précautions qui peuvent être prises sur ce terrain-là, et il vaut mieux qu'elles le soient par le moyen des conventions toutes les fois que ce sera possible. Je pense que le grand patronat est quand même assez puissant pour pouvoir négocier ces conventions collectives.

Le troisième point est très bref. Le ministre du Travail, M. O'Connell, a annoncé, en même temps qu'il a présenté le projet de loi, qu'il supprimait les dispositions de l'ancien projet de loi au sujet des piquets de grève. Nous sommes parfaitement d'accord sur ce point parce que nous esti-

[Interpretation]

However, in our report we enter a reservation on one point: it is found that in both Bills, I now refer to Bill C-183, a term which we find quite vague is being used: When a technological change concerns an important number of employees. The Bill refers to an important number of employees without other precisions. On this, we wonder if it wouldn't be advantageous to specify a little more. Here is our suggestion: undertakings under federal jurisdiction are usually important and therefore deal with many cases: part time employees, occasional employees, employees on probation and those who have not yet become regular employees after their probation period. We therefore suggest that the 90 days period should not be necessary if these four categories were the only ones to be affected by such a change. In fact, lay-offs, in an enterprise usually hit first the categories of employees I have just mentioned and do not affect the seniority rights of others employees.

So, we are trying to sort out full-time employees, permanent ones, and those who could be more precisely defined than by the phrase "an important number of employees." No doubt the Canada Labour Relations Board will be requested to give its interpretation of that expression. But if it is necessary for a board to be given authority to act at a certain time, we believe it is only appropriate when reliable criteria cannot be found to guide the Board and interested parties, instead of waiting for future jurisprudence. That is the only reservation we have in the matter.

We were surprised most of the employers objected to the provisions concerning technological change, the more so

as they have nothing to fear from the bill since they can negotiate their own collective agreements with the unions and as I mentioned earlier collective agreements have priority. They would have nothing to fear even though full provisions were not included in the collective agreements because finally the bill only requires them to give a 90-day notice and because a certain number of employees must be concerned. Precautions in this field have to be taken and it is preferable that they be taken through agreement every time it is possible. I think big employers have enough power to negotiate those collective agreements.

My third point is short. The Minister of Labour, Mr. O'Connell, announced in introducing the bill that he was deleting the provisions of the former bill respecting picketing. We agree on that move as we feel the provisions of the former bill respecting picketing were a little too limitative. As the minister said, it is better to rely on the courts or jurisprudence than to refer to such provisions as were included in the former bill.

We now find the new proposed labour code covers a greater number of wage earners than existing legislation. This pleases us also because problems had arisen regarding workers who could not use their rights of association, the definition of the word "wage earner" being too limitative. We would like this definition to be extended as much as possible. We realize progress has been made not only for the wage earners as a whole but also in certain cases covering separate units such as security officers, truck drivers who own their trucks, fishermen, all new categories under the act. We have noted this change with satisfaction.

As for Canada Labour Relations Board, the Minister cleared up a doubt we had about it. The new Minister of Labour, Mr. O'Connell, has in fact indicated, as I have read in *Hansard*, that there would be consultation with the

[Texte]

mons que les dispositions de l'ancien projet de loi sur les piquets de grève étaient un peu trop restrictives. Et le ministre ayant indiqué qu'il valait aussi bien s'en reporter aux tribunaux et à la jurisprudence, nous sommes d'accord que c'est une solution préférable à celle des dispositions qui avaient été prévues dans le projet de loi précédent.

Maintenant, brièvement, nous constatons que le nouveau projet de code du travail, s'étend à un plus grand nombre de salariés que la loi actuelle. Nous en sommes également très heureux, parce que beaucoup de problèmes avaient été soulevés au sujet de travailleurs qui ne pouvaient exercer leur droit d'association parce que la définition du mot «salarié» était trop restrictive. Nous aimerions voir étendre, dans toute la mesure du possible, cette définition. Nous constatons le progrès qui est fait, non seulement pour l'ensemble des salariés, mais aussi dans certains cas où l'on prévoit des unités distinctes, comme par exemple lorsqu'il s'agit des agents de sécurité, lorsqu'il s'agit des camionneurs propriétaires de leur camion, lorsqu'il s'agit des pêcheurs, qui sont toutes de nouvelles catégories qui tombent sous le coup de la loi; c'est avec plaisir que nous avons noté ces progrès.

Pour ce qui a trait au Conseil canadien des relations ouvrières, le ministre a dissipé un doute que nous avions à l'esprit. Le nouveau ministre du travail, en effet, M. O'Connell, a indiqué, et je l'ai lu dans les Débats de la Chambre, qu'il y aurait consultation des centrales syndicales avant les nominations au nouveau Conseil canadien des relations ouvrières. Ce que nous craignons, et nous l'avons mentionné dans notre mémoire, c'est que le Conseil ne contienne que des théoriciens et qu'il n'y ait pas de praticiens parmi les membres. Cette déclaration faite par le ministre nous donne satisfaction.

Quant aux droits et obligations du successeur, nous estimons qu'il y a là des dispositions vraiment valables. Nous nous demandons simplement s'il n'y aurait pas lieu d'indiquer que les employés de l'employeur précédent devraient devenir de plein droit les employés de l'employeur suivant et que la convention continue de s'appliquer.

• 1600

Quant aux questions de congédiement, de suspension et d'autres mesures disciplinaires, le nouveau projet de loi couvre très bien ce terrain et d'une manière plus efficace, je crois, que dans la législation actuelle. Nous notons que dans la législation actuelle, c'est le ministre du Travail qui reçoit les plaintes, alors qu'à l'avenir, sur ce point, c'est le Conseil canadien des relations ouvrières qui traitera de ces plaintes et rendra une décision. Il sera, dans une bonne mesure, une sorte de tribunal du travail, sur ces questions. Nous avons fait pour ce qui est une réserve de la grève. Il y a une disposition dans le nouveau projet de loi, qui existait aussi dans le projet de loi précédent, voulant que, à l'occasion d'une campagne électorale fédérale par exemple, si, d'après le gouvernement, il s'agissait d'une question d'intérêt national, il pourrait y avoir, par arrêté ministériel, suspension de l'exercice du droit de recourir à la grève. Nous pouvons difficilement accepter cette idée. Nous comprenons qu'il puisse exister certaines craintes, mais d'autre part, nous estimons que c'est peut-être une invitation, surtout dans une période comme celle-là, à des grèves illégales, indépendamment de l'aspect travail forcé, si je peux dire, qui serait imposé à des travailleurs. Nul doute que cette question n'est pas des plus simples à régler, mais nous croyons que si l'on désire à tout prix aborder la question des services essentiels et qu'il n'y ait pas de

[Interprétation]

trade unions before appointments are made to the new Canada Labour Relations Board. What we feared, which we mentioned in our report, was that Board members would include only theoreticians, and no practical people. We are satisfied with the statement made by the minister.

As far as the successor's rights and obligations are concerned, we feel the provisions are really valid. We are simply wondering whether it would not be better to mention that the employees of the first employer should by right become employees of the next employer and that the agreement remains in force.

As regard lay-offs suspensions and other disciplinary measures, the new bill covers these matters in a more efficient way, I think, than the present legislation. We note that according to the existing legislation, complaints are received by the Minister of Labour, whereas in future, the Canada Labour Relations Board will deal with those complaints and take a decision. To some extent it will act as a kind of labour court for such matters. We made some reservation in respect of strikes. There is a clause in the proposed bill, which was also in the previous bill, which deals with a situation, a federal election for instance, where, if it is a matter of national interest according to the government, there could be, by way of order in council, suspension of the right to strike. We can hardly accept that idea. We understand that there may be some fear; but on the other hand we consider that it is an invitation, particularly in such situations, to illegal strikes, independently of the hard labour aspect that would be imposed upon workers. No doubt that this question is difficult to settle, but if we really want to deal with the question of essentials services and there are no clauses providing ways to deal with it, we think it can be done before there is a strike threat. For instance, in the case of railway employees, if a collective agreement expires in december 1972, I think that nothing could prevent the parties from reaching an agree-

[Text]

disposition qui puisse prévoir comment cela peut aller, cela peut être fait avant même qu'il y ait menace de grève. Dans le cas des cheminots, par exemple, si une convention collective de travail doit expirer en décembre 1972, à mon avis, rien ne pourrait s'opposer à ce que, six mois avant l'expiration de la convention collective, les partis essaient de s'entendre sur les services essentiels, même s'il n'y a aucune menace de grève et s'il existe chance que la convention collective de travail puisse être conclue normalement. Si, par ailleurs, après une période qui pourrait être déterminée, entre le troisième et le sixième mois, les parties ne parvenaient pas à s'entendre, il serait alors peut-être préférable de soumettre le problème au Conseil canadien des relations ouvrières, avant même l'expiration de la convention. A ce compte-là, je crois qu'il ne serait pas nécessaire de songer à interdire, même temporairement, l'exercice du droit de grève, même si c'est à l'occasion d'une campagne électorale fédérale. S'il fallait que ce précédent ou ce principe fasse le tour du pays dans les provinces, dans les municipalités ou les commissions scolaires, je me demande qui, à la fin pourrait, avoir le droit de grève, si on s'inspirait de cette disposition du Code fédéral du travail. C'est un point que je sou mets en passant et dont nous n'avons discuté que depuis la rédaction de notre mémoire.

Un dernier point qui nous frappe, les autres sont moins importants, est celui où on inclut les différentes parties de la législation du Code du travail et qu'on a intitulées: Partie 1, Partie 2, Partie 3, Partie 4 et la Partie 5 du Code canadien du travail que nous avons devant nous. Il y a déjà un Code canadien du travail, beaucoup plus substantiel que celui qui existait auparavant, c'est-à-dire qu'au lieu d'avoir un certain nombre de lois éparses dans les statuts, plusieurs des lois qui nous concernent directement font partie du Code canadien du travail. Alors, nous croyons que la même chose pourrait se faire avec la loi régissant la fonction publique; c'est le dernier point que nous soulevons dans notre mémoire. Nous estimons que le gouvernement devrait s'imposer à lui-même les obligations qu'il impose aux autres employeurs dans le secteur privé ou aux sociétés de la Couronne.

• 1605

Nous croyons que ce serait un moyen de nous donner un code du travail complet. Nous avons beaucoup de difficulté à comprendre le pourquoi de cette loi d'exception pour la fonction publique fédérale et nous croyons que la philosophie générale du Code canadien du travail qui est proposée devrait pouvoir s'appliquer sans trop de difficulté à la fonction publique fédérale.

De toutes façons, monsieur le président, nous en faisons la suggestion comme un point que nous estimons vraiment important dans la préparation d'un code aussi complet que possible, d'un code canadien du travail.

Ce sont les principales remarques que je croyais devoir faire et je vous remercie, monsieur le président, de m'avoir donné la parole et messieurs les membres, de votre attention.

The Chairman: Merci, monsieur Picard. I think Mr. Picard is willing to answer in French, but he understands English if you people would like to ask any questions. Mr. Alexander, will you start the questioning.

Mr. Alexander: Mr. Picard, let me first thank you very much for attending and for your brief, which I am sure

[Interpretation]

ment on essentials services, six months before the expiration of the agreement, even though there is no threat to strike and there is a chance that the collective agreement may be entered into under normal conditions. On the other hand, if after a period of time that could be determined between the third and the sixth month, the parties could not come to an agreement, then perhaps it would be better to submit the problem to the Canada Labour Relations Board even before expiration of the collective agreement. So, it would be unnecessary to suspend, even temporarily, the right to strike, even on the occasion of a federal election. If that precedent or that principle was to be applied in provinces, municipalities or boards of education across the country, I wonder who, in the end, could have the right to strike. It is a point I submit by the way and which has only been discussed after the drafting of our brief.

Finally one point which strikes us—the others are less important—is the inclusion of the different parts of the Labour Code legislation entitled Part 1, Part II, Part III, Part IV and Part V of that Code which we have right there in front of us. We already have a Canada Labour Code which is much more substantial than the one we had before, that is, instead of having a number of scattered acts in the Statutes, Several of the acts which concern us directly are part of the Canada Labour Code. Then we believe that the same thing could be done with the Public Service legislation; this is the last point that we are raising in our brief. We consider that the government should impose upon itself the same obligations imposed upon other employers in the private sector or upon the Crown corporations.

We believe this would enable us to set up a complete labour code. It is very difficult for us to understand the reason why this exceptional legislation exists for the Federal Public Service, and we think that the general philosophy of the proposed Canada Labour Code should apply rather easily to the Federal Public Service.

Anyway, Mr. Chairman, this suggestion we consider as a really important point in the preparation of a Canada Labour Code that will be as complete as possible.

These are the main observations I thought necessary to express and I thank you, Mr. Chairman, for giving me the floor and you, honourable members, for your attention.

Le président: Thank you, Mr. Picard. Je crois que M. Picard est disposé à répondre en français, mais il comprend l'anglais, alors, si vous avez des questions... Peut-être M. Alexander veut-il poser les premières questions?

M. Alexander: Monsieur Picard. Premièrement, permettez-moi de vous remercier de votre présence et de votre

[Texte]

will be of some assistance to us in our deliberations regarding this bill.

Could you tell me what you consider to be an essential service within the federal jurisdiction? Have you given any thought to this?

Mr. Picard: Is your question on the civil service?

Mr. Alexander: What would you consider to be an essential service?

Mr. Picard: An essential service? That is not easy to define. The only thing I have in mind on that point is this. The parties should first try to come to an agreement on essential services, because I do not think we can get exactly the same definition in each of the various undertakings or enterprises under federal jurisdiction. I mean by that that if I take a radio station, a TV station, or if I take the railways or Air Canada, for example, while it is quite easy to understand that you will not have exactly the same discussions between the parties, but from there on if the parties are in agreement they can send their agreement to the Canada Labour Relations Board for their files and they can see by that that there has been an agreement somewhere in this country within an industry in the federal field, and you can have that in each case, but if there is no agreement between the parties, and before there is any threat of a strike or a lock-out, then I suggest that probably the board should call the parties to a hearing and see what they have in mind in connection with essential services and, instead of having an order in Council during a federal campaign, for instance, to stop the right to strike, it seems to us that it would be better if there were no other alternative but to have the board discuss and settle that question when the parties cannot come to an agreement. So, within a period of a few years you will have a new jurisprudence on that matter, and I think that could be helpful.

Mr. Alexander: Are you saying that if we can ever determine in one way or another what the essential services are, you believe that the right to strike should be withdrawn and that we should go into a form of arbitration, either voluntary or compulsory, as the case may be?

Mr. Picard: No, that is not what I have in mind at all. The thing I have in mind is not in connection with the right to strike as such, it is this. Before the end of a collective agreement, and I made this suggestion for a period of six months,—I mean six months before the termination of a collective agreement—even if there is no chance of a strike or a lockout and even if the parties have a chance to come to an agreement, at that point they should discuss between themselves what the essential services should be in the case of a strike or a lockout. It is only after that step that I have in mind that if they have to come before the board the question can then be dealt with, but there is no connection with the aim of their bargaining to get a new collective agreement. It is only in connection with the essential services before the termination of a collective agreement.

• 1610

Mr. Alexander: You are saying that you still leave it as a political decision as to when disruption becomes unbearable, keeping in mind that you still want the right to strike in any event?

[Interprétation]

mémoire qui, j'en suis sûr, nous aidera lors des débats que nous tiendrons au sujet de ce bill.

Pourriez-vous me dire ce que représente un service essentiel pour vous dans le cadre de l'autorité fédérale? Est-ce que vous avez songé à cette question?

M. Picard: Parlez-vous de la Fonction publique?

M. Alexander: D'après vous, qu'est-ce qu'un service essentiel?

M. Picard: Ce n'est pas facile à définir. Voici mon opinion à ce sujet. Les parties en cause devraient premièrement tenter d'en arriver à un accord à propos des services essentiels, car chacune des entreprises ou des sociétés relevant de l'autorité fédérale possède sa propre définition de ce concept. Je veux dire par là que si je prends, par exemple, une station radiophonique, un poste de télévision, les chemins de fer ou Air Canada, il est très facile de comprendre que les différentes parties n'auront pas exactement les mêmes discussions. Ceci dit, si les parties en viennent à une entente, elles peuvent faire parvenir leur définition au Conseil canadien des relations ouvrières qui la portera à ses dossiers. Il se rendra ainsi compte qu'un accord est intervenu quelque part au pays dans une entreprise qui relève du gouvernement fédéral. On pourrait procéder ainsi dans chacun des cas. Mais si les négociations échouent, je suis d'avis que le Conseil doit convoquer les parties afin de déterminer ce qu'il en est des services essentiels avant même qu'il n'y ait menace de grève ou de lock-out. Cette solution serait préférable à un arrêté en conseil décrété au cours d'une campagne électorale fédérale, par exemple, et qui annulerait le droit de grève. Il nous semble qu'il serait préférable de n'avoir d'autre choix que de saisir le Conseil de la question en litige. Par conséquent, dans quelques années, nous aurons une nouvelle jurisprudence à ce sujet, et je crois que cela sera très utile.

M. Alexander: Voulez-vous dire que si, d'une façon ou d'une autre, nous arrivons à déterminer ce que sont les services essentiels, vous croyez qu'il faudrait abolir le droit de grève pour avoir recours à une forme d'arbitrage volontaire ou obligatoire, selon le cas?

M. Picard: Non, vous n'y êtes pas du tout. Ce à quoi je pense n'a rien à voir avec le droit de grève comme tel, c'est ceci. Environ six mois avant la fin de la convention collective, même s'il n'y a aucun risque de grève ou de lock-out, même s'il y a des chances que les parties en cause aboutissent à un accord, on devrait alors s'entendre sur la définition des services essentiels à maintenir en cas de grève ou de lock-out. Après cela, si les parties doivent passer devant le Conseil, la question sera plus facile à régler. Mais cela n'a rien à voir avec le but de la négociation, à savoir, une nouvelle convention collective; il s'agit simplement de déterminer les services essentiels avant l'expiration de la convention collective.

M. Alexander: Vous voulez dire que la décision du moment où la rupture devient inévitable devrait être politique, et que l'on devrait conserver le droit de grève quand même?

[Text]

Mr. Picard: Yes.

Mr. Alexander: What you are saying is that prior to this time, or perhaps prior to any strike, as the case may be, the parties should have agreed upon what are the essential services and then carry on from there.

Mr. Picard: That is what I . . .**Mr. Alexander:** And the ultimate decision . . .**Mr. Picard:** Right.

Mr. Alexander: . . . whether there should be an interruption of the strike method should be left to government; it is a political decision.

Mr. Picard: It could come at the end of it, you see.**Mr. Alexander:** Right.

Mr. Picard: But I do not think that the government should step in during a federal campaign.

Mr. Alexander: I think there is some provision in the bill for that now.

Mr. Picard: I see. And we are against it.

Mr. Alexander: You are against that. Would you say, sir, that there seems to be a growing feeling on the part of many Canadians that that provision is of some importance and is acceptable at this stage, when I think management relations are at their lowest ebb.

Mr. Picard: Yes.

Mr. Alexander: Of course, this may perhaps be a panic consideration; nevertheless, do you not agree that the vast majority of Canadians would accept that particular provision, and when we talk about the situation that you are referring to during a federal campaign . . .

Mr. Picard: Yes.

Mr. Alexander: . . . that there should be some, because part of that time the Labour Code was silent in this regard and it is now no longer silent. Do you still feel that it is an error to have such a section?

Mr. Picard: Yes, I think so.

Mr. Alexander: That is interesting. Let me ask you this, sir. Regarding the Labour Relations Board, I suppose that you, as other witnesses, do not find any fault with the board itself. They have been, let us say, a highly commended board, but there has been some question by unions to the effect that there is no mention in the bill that the board should be representative of the parties, even though they have had the assurance of a minister whose tenure of office is only secure so long as he has the ability to attract his constituents. Some people would like to have that spelled out. In other words, that there should not only be consultation but also that the members of the board should be representative of the parties. Are you concerned about that, or do you feel that the board in its wisdom and experience, and from the way the government has approached you—even though there has not been anything in writing—that all will be well in the long run, or would you like to see the representative aspect and the fact that the government has been in consultation with the parties inserted in the bill?

[Interpretation]

M. Picard: Oui.

M. Alexander: Avant cette rupture, ou avant le déclenchement d'une grève, selon le cas, les parties devraient s'être entendues sur les services essentiels et partir de là.

M. Picard: C'est ce que je . . .**M. Alexander:** Et la décision finale . . .**M. Picard:** C'est exact.

M. Alexander: . . . de suspendre ou non le recours à la grève devrait être laissée au gouvernement; c'est donc une décision politique.

M. Picard: On pourrait en arriver là.**M. Alexander:** C'est exact.

M. Picard: Mais je ne crois pas que le gouvernement devrait intervenir au cours d'une fédérale.

M. Alexander: Je crois qu'il y a des dispositions à cet effet dans le bill.

M. Picard: Oui, et nous sommes contre.

M. Alexander: Vous y êtes donc opposé. Pensez-vous que, pour un nombre croissant de Canadiens, cette disposition est assez importante et acceptable en ce moment, alors que les relations avec l'administration vont, semble-t-il, aussi mal que possible.

M. Picard: Oui.

M. Alexander: Bien sûr, cela peut être du à la panique, mais, cependant, ne croyez-vous pas que la grande majorité des Canadiens accepterait la disposition; et quant à la période de campagne fédérale que vous mentionnez . . .

M. Picard: Oui.

M. Alexander: . . . qu'il devrait y en avoir, parce que pendant un certain temps, le Code du travail n'en parlait pas et que maintenant il en traite. Estimez-vous encore que ce serait une erreur que d'inclure un tel article?

M. Picard: Oui, je le crois.

M. Alexander: C'est intéressant. Je suppose qu'en ce qui concerne le Conseil des relations ouvrières, ni vous ni les autres témoins ne lui trouvez des défauts. Le Conseil est très réputé, mais les syndicats se demandent pourquoi on ne mentionne pas dans le bill si celui-ci devrait représenter l'une des parties, même s'ils en ont reçu l'assurance d'un Ministre dont le mandat dépend de ses électeurs. Certains voudraient que ce soit écrit noir sur blanc. Autrement dit, que non seulement le Conseil soit présent pour consultation, mais encore qu'il représente les parties. Croyez-vous qu'avec le temps, tout ira pour le mieux grâce à la sagesse et à l'expérience du Conseil? Préféreriez-vous qu'on inclût dans le bill le fait que le gouvernement entrera en consultation avec les parties et que le Conseil fera office de représentant?

[Texte]

Mr. Picard: Yes. Actually, we are satisfied that the Minister of Labour has stated that the labour organizations and employers' associations will be consulted before any appointment is made to the Canada Labour Relations Board. While it could be more specific and put in the act, we do not insist on it because we feel that we will get the same result. It is no more specific in the act than it is in the draft of the Labour Code. But, in practice, there was an agreement even in 1948, when the act was first put in force. It was agreed that the various labour bodies and employers' associations would be consulted. And it has been done.

• 1615

Mr. Alexander: Is that a written agreement, sir?

Mr. Picard: No.

Mr. Alexander: Just a verbal agreement.

Mr. Picard: It was a verbal agreement, and it was done. So we did not raise the question after that. It was done according to the statement made at that time by the Minister of Labour, so we did not insist for that reason. As long as we got results we did not care whether it was specific to that point in the act or otherwise.

Mr. Alexander: That speaks highly for the activity of the board in the past and I am sure that those same comments would apply to its activity in the future, keeping in mind what they have done.

Are you concerned about the preamble? Some witnesses have said that the preamble indicates that the collective bargaining process is the basis for effective industrial relations. There is some question as to that being dogmatic in terms of there being some two thirds of the work force not affected by unions and management relationships, being outside that sphere, and therefore clause 2 is very deceiving and should read: "freedom of association and collective bargaining as being one of the bases of effective industrial relations", the key words being "one of the", rather than calling freedom of association and collective bargaining "the basis". Would you care to comment on that?

Mr. Picard: Yes, I can comment. I do not quite follow that point because, if you have freedom of association and free collective bargaining, I think you have then the basis for sound industrial relations and so on. "Recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the basis"—all right—"of effective industrial relations"—well, everything is there. If you had, for instance, a restrictive definition of collective bargaining I would go along with the remark that you have made and would be inclined to say that collective bargaining is one of the bases instead of "the basis", with freedom of association. But, as we all know, in this country the matter for collective bargaining is anything on which the parties can agree.

Mr. Alexander: True.

Mr. Picard: That is why we did not raise any objection to that.

Mr. Alexander: In listening to your explanation I think, maybe you have missed my point, but what happens if you have two thirds of the work force who are not involved with freedom of association nor collective bargaining agreements but at the same time, as a result of their relationship, employee and employer have effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour management.

[Interprétation]

M. Picard: Oui. Le ministre du Travail nous a assurés qu'il y aurait consultation avec les associations ouvrières et patronales avant que des nominations soient faites au sein du Conseil canadien des relations ouvrières; nous sommes donc satisfaits. Cela pourrait être plus précis en étant inclus dans le bill, mais nous n'insistons pas car cela nous donnera les mêmes résultats. Ce n'est pas plus précis dans la loi que dans le projet du Code du travail. Dans la pratique, il y a eu accord même en 1948, quand la loi a été mise en vigueur pour la première fois. Il a été convenu qu'on demanderait l'avis des divers groupes de travailleurs et des associations d'employeurs, et c'est ce qui a été fait.

M. Alexander: Cette convention a-t-elle été écrite?

M. Picard: Non.

M. Alexander: Elle était verbale.

M. Picard: La convention était verbale et les parties s'y sont conformées de sorte que nous n'avons pas soulevé la question par la suite. Elle a été faite selon la déclaration que le Ministre du travail a faite à cette époque, et c'est pour cette raison que nous n'avons pas insisté. Étant donné que nous obtenions des résultats, nous ne nous sommes pas demandé si la loi était aussi précise.

M. Alexander: Voilà qui en dit long sur les travaux de la Commission et qui nous laisse prévoir ses activités à l'avenir.

Avez-vous pris connaissance de l'exposé des motifs? Selon certains témoins, il porte que le processus des négociations collectives est une condition à l'efficacité dans les relations industrielles. Cependant, il faut se demander si cela est positif en ce sens que les deux tiers de la masse des travailleurs ne sont pas en contact avec les syndicats et les administrateurs. Ils ne font pas partie de cette catégorie; c'est pourquoi l'article deux est trompeur et devrait porter ceci: «la liberté de s'associer et de négocier collectivement est une des conditions d'efficacité dans les relations industrielles». L'expression à retenir serait «une des conditions» plutôt que «la» condition. Voulez-vous nous donner votre opinion à ce sujet?

M. Picard: Bien sûr. Je ne comprends pas très bien la raison de votre intervention parce que si vous avez la liberté de vous associer et de négocier collectivement, vous aurez certainement des relations industrielles saines, etc. La Loi favorise ces libertés et les reconnaît comme conditions d'efficacité. Si la Loi contenait des restrictions quant à la définition des négociations collectives, je serais d'accord avec vous; mais dans notre pays, tout le monde sait que n'importe quel point d'entente entre deux parties est matière à convention collective.

M. Alexander: Exact.

M. Picard: C'est pourquoi nous n'avons fait aucune objection à ce sujet.

M. Alexander: J'ai l'impression de m'être fait mal comprendre. Qu'advient-il des deux tiers dont la Loi ne parle pas mais qui, à cause de leurs bonnes relations employeurs-employés, ont quand même des relations industrielles efficaces par lesquelles ils peuvent obtenir des bonnes conditions de travail et une gestion saine.

[Text]

Mr. Picard: Right. If you refer now to one of the other matters raised in the draft, you will see that the board will have the possibility of ordering a vote if an applicant has a claim of 35 and 50 per cent of the employees within a bargaining unit. So we feel that it is very good and very sound too, especially when you have a bargaining unit first established in an industry. For the rest, they have to get their majority, but even after the vote is taken, when an application represents only 35 per cent of the employees, the result must be the majority of the voting employees. This is really an improvement on the right to organize, and even if some of the employees in a new bargaining unit are under threat, let us say—I give it as an example—with the 35 per cent you are on sound ground to have a vote taken. Or if some employees are afraid to join in advance, actually they can claim that they have the majority of the employees within a bargaining unit.

• 1620

In the future, if you come before the board with a new bargaining unit and you do not succeed in getting the majority of the employees, your application is received just the same and a vote can be taken. Then the employees will say if they are in agreement with the bargaining unit as established, and with the bargaining agent as an applicant. I think this improvement is good enough as far as we are concerned.

Mr. Alexander: You have gone into another area which I was not pursuing, but let me ask you this: can we in fact have collective agreements that have been bargained in good faith if we have proposed Sections 149, 150, 151, 152 and 153, I believe? In other words, what I am concerned about is this. Are the parties really going to be bargaining in good faith when you know that in the end you may have the reopening of a contract with the end result of a strike? With my limited experience with bringing the thoughts of two parties into determination by way of a contract, you give your all in the first instance, because this is all we have and we try to develop a contract which will be indicative of the thoughts of the parties for now and for the foreseeable future. Are we really going to have good faith by either side when we know that in the long run a contract can be reopened with the ultimate right to strike?

Mr. Picard: First of all, I do not think that the presumption of bad faith can be raised. Normally the parties are bargaining in good faith. Secondly, we already have examples that they have succeeded, and you have collective agreements in force dealing with technological changes.

Mr. Alexander: That is right.

Mr. Picard: The facts are there, and I do not think I could elaborate very much on that point. I am satisfied that if they can not agree, they will be protected somewhere, that is all right. But I take for granted that as a matter of practice, there will be good faith on each side, and they have good reason because they will have to go into more detail in their own collective agreement than if they waited for the act. That has been the case, especially with the railways, and they did succeed in settling that point.

Mr. Alexander: Yes. Just one last question. It has been suggested that if we are concerned about technological change—and apparently some contracts do not make any reference to them—and if the federal government is con-

[Interpretation]

M. Picard: Si vous vous rapportez à certains points du texte de la Loi, vous verrez que la commission pourra ordonner un vote si un groupe devant signer la convention collective comprend 35 ou 50% des employés. Nous estimons donc que c'est une très bonne façon de procéder, surtout lorsqu'une unité de négociation existe déjà dans une industrie. Quant aux autres, elles devront obtenir la majorité. Mais même après le vote, si une demande est présentée par seulement 35 p. 100 des employés, le résultat doit refléter l'opinion de la majorité des employés qui ont voté. Il s'agit d'une amélioration dans le domaine du droit d'association. Même si certains employés d'une nouvelle unité de négociation sont menacés, par exemple, il y a de fortes chances que le vote ait lieu, grâce à la participation de 35 p. 100 des employés. Et si d'autres employés craignent d'adhérer prématurément à l'unité, il est quand même possible de prétendre représenter la majorité des employés de l'unité de négociation.

Si vous vous présentez, à l'avenir, devant un conseil d'administration avec une nouvelle unité de négociation, même si elle n'a pas réussi à faire adhérer plus de la moitié des employés, la demande sera reçue de la même façon et le vote pourra avoir lieu. Les employés pourront ensuite faire savoir s'ils reconnaissent l'unité de négociation établie et l'agent négociateur comme représentant. A notre avis, c'est une amélioration assez importante.

M. Alexander: Vous venez de parler d'une question que je n'avais pas abordée. Mais je voudrais vous poser la question suivante: les accords collectifs pourront-ils être négociés en toute bonne foi, malgré les articles 149, 150, 151, 152 et 153 qui nous sont proposés? En d'autres termes, les parties pourront-elles négocier en toute bonne foi si elles savent qu'un contrat pourra être renégocié et que la grève pourrait en être le résultat final? Même si je m'y connais très peu sur la manière d'amener deux parties à s'entendre au moyen d'un contrat, je sais qu'on donne tout ce qu'on peut au début, parce que c'est tout ce qu'on a, et qu'on tente ensuite d'établir un contrat qui guidera la façon de penser des parties à partir de telle date et pendant une période de temps déterminée. Est-il vraiment possible de prévoir la bonne foi de l'une ou l'autre des parties quand on sait que le contrat peut finalement être renégocié et que la grève peut être un ultime recours?

M. Picard: Je ne pense pas qu'on puisse tout d'abord parler de mauvaise foi. En règle générale, les parties négocient en toute bonne foi. En second lieu, certains exemples prouvent le succès de ce genre de contrat; des accords collectifs, actuellement en vigueur, prévoient la question des changements technologiques.

M. Alexander: C'est exact.

M. Picard: Les faits sont là et je n'ai rien à ajouter sur ce point. Fort heureusement, si l'on ne peut parvenir à une entente, la protection dans ce domaine viendra d'ailleurs. Mais je pense plutôt que les parties feront preuve de bonne foi, de façon pratique; elles auront d'excellentes raisons de le faire car elles devront apporter plus de précision à leur propre convention collective, plutôt que d'attendre l'adoption de la loi. C'est ce qui s'est produit notamment dans le domaine des chemins de fer, et ils sont parvenus à régler ce problème.

M. Alexander: Une dernière question. Puisque nous étudions la question du changement technologique, alors que certains contrats n'en traitent pas du tout, et puisque le gouvernement fédéral étudie la possibilité de trouver des

[Texte]

cerned about the inclusion of meaningful solutions to the effect of technological change, then perhaps all that is required in this instance, rather than this formula that has some people upset, is that the bill should state all contracts from here on in should refer to technological change and the solutions regarding the effects of it. Would you go along with that? This seems to me what the government is attempting to do; to give some indication of their concern about the fact that some contracts do not have—and I think this number is becoming less and less—reference to technological change. What we should be saying here is, let all contracts from here on in refer to technological change, period, subject to some form of notice. As I stated before this seems too simple. Is there something wrong with that?

• 1625

Mr. Picard: First of all, if I get your point, if there is in the act a provision that the parties must deal with technological changes and settle their own procedure in connection with that subject matter, there is no use for the act except to the extent of that specific provision instead of having the 150 to 152 and so on. So I cannot go along with that. Actually, as we all know, labour is looking for as much protection as it can in connection with its employment security. It is not always easy to have only some provisions in collective agreements if there is nothing to support that. Otherwise what I would be afraid of would be that if I were an employer without any protective provision in the act and in connection with employment security, I would have too much strength on my side to deal with that question and I would have only to wait until the unions are ready to settle the way I had in mind. But if you have both, because of the importance of the matter of employment security, if you have some criteria in the Labour Code on the one hand and if you know on the other hand that you can bargain also on that matter, no doubt the employees are in a better position that way. Since the Freedman award, we all know that the question was basic at that point, and if the government has to have a new commissioner or a new task force on the matter and see what they can do, probably at the end of it the employers will say that they are against some of the provisions in any act in connection with some criteria dealing with employment security and the employees will strike back saying that they would like to have some criteria and protection within the provisions of the Labour Code, and from there they will do their bargaining. The matter is so important that looking at the experience of the past, we cannot say that we are fully covered on that matter if there is nothing in the Canada Labour Code. We feel that it is a good thing to have some of those criteria in the Code in addition to the way in which we are dealing with things normally—collective bargaining.

Mr. Alexander: My time is up but I would like to pursue that further.

The Chairman: Yes. Mr. Skoberg.

• 1630

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman and Mr. Picard. As I look at page 8 of your brief, you refer to the fact that you question the reason why Canada is waiting to ratify the international convention on trade union freedom. You say that Ottawa has always been opposed to such ratification. If we read the preamble in Bill C-183, which really suggests, in my way of reading, that it is providing for trade union freedom, is this the association that you are using here—the preamble as compared to the...

[Interprétation]

solutions adéquates aux conséquences des changements technologiques, il conviendrait peut-être, plutôt que de s'en tenir à cette formule qui inquiète plusieurs personnes, d'inclure au projet de loi une disposition indiquant que tous les contrats devront dorénavant traiter des changements technologiques et des solutions à trouver aux problèmes qu'ils entraînent. N'êtes-vous pas de cet avis? L'État semble se préoccuper de ce que certaines conventions, et elles sont de plus en plus rares, ne traitent pas du changement technologique. On devrait tout simplement dire que, dorénavant, toutes les conventions devront en faire état, mais, je l'ai déjà dit, cela serait trop facile. Qu'y a-t-il de mal à cela?

M. Picard: Vous estimez donc que si la loi prévoit que les parties doivent s'entendre sur les changements technologiques et établir les procédures à suivre, il n'y aurait plus besoin de loi, sauf pour ce point bien précis. Je ne puis accepter cela. Comme chacun le sait, les syndicats cherchent en fait à obtenir la sécurité d'emploi maximale pour leurs membres. Ce n'est pas facile à obtenir si la loi n'en dit mot. Si j'étais patron et que la loi ne prévoit pas la protection de l'employé et la sécurité de l'emploi, je n'aurais qu'à attendre tranquillement que les syndicats acceptent mes conditions: ce serait tout à mon avantage. Mais si, le Code du travail en parle et que cela peut être sujet à négociation, cela renforce évidemment la position de employés. Depuis que le cas Freedman a été réglé, nous savons combien cette question est importante et si l'État doit nommer un commissionnaire ou un groupe de travail pour étudier cette question, les employeurs, à la fin des travaux, diront que certaines dispositions de la loi concernant la sécurité d'emploi ne les satisfont pas; les employés, d'autre part, diront qu'ils voudraient voir certaines dispositions sur la protection ajoutées au Code du travail; les deux parties conduiront leurs négociations à partir de ces demandes. C'est tellement important que, nous fiant à notre expérience, nous ne pouvons prétendre être totalement couverts si le Code du travail du Canada n'en traite pas. Nous croyons qu'il est bon d'en faire état dans le Code du travail en vue des négociations de conventions collectives.

M. Alexander: Le temps s'est écoulé, mais j'aimerais y revenir.

Le président: Oui. M. Skoberg.

M. Skoberg: Merci, monsieur le président et monsieur Picard. A la page 8 de votre mémoire, vous contestez les raisons pour lesquelles le Canada ne ratifie pas immédiatement la convention internationale relative à la liberté syndicale. Vous dites qu'Ottawa s'est toujours opposé à cette ratification. L'exposé des motifs du projet de loi C-183 dit justement, à mon avis, que ce projet de loi assure la liberté syndicale. Est-ce bien l'association que vous faites entre l'exposé des motifs et...

[Text]

Mr. Picard: Yes. The way I read it is that within the paragraph, the reference to the international convention means that the principles and philosophy of convention No. 87 are accepted as a guide for labour relations in Canada.

Mr. Skoberg: In your opinion, then, the preamble we have in this Bill C-183 is really saying that, is it not?

Mr. Picard: Right.

Mr. Skoberg: And you are questioning why it could not be approved at the ILO or not supported by the government?

Mr. Picard: No. When we wrote that brief, the international convention had not been ratified by Canada, so I have to make that correction because since the new bill has been before us, we have had the ratification of Canada in connection with that convention, plus the reference in the preamble of the bill.

Mr. Skoberg: It appears here that Ottawa has been or is now in this bill in favour of trade union freedom, by the way it is spelled out in the preamble.

Mr. Picard: Right. That is what I understand.

Mr. Skoberg: We have heard a number of briefs submitted to the Committee—The Canadian Manufacturers' Association, the Canadian Chamber of Commerce, the Toronto Board of Trade this morning, and many others that argue along the lines that this bill is heavily weighted in favour of the employees. Naturally you would not believe it is too heavily weighted in favour of the employees, but do you believe this puts you back on any type of equal footing?

Mr. Picard: When you look at that, it is not the employees as such that this bill has in mind. It is the question of employment security. It is connected quite closely with the employees but the importance of that matter, especially since a few years, as we see it justifies having some criteria in the Canada Labour Code. We do not think that in having them it is heavily weighted in our favour. We think it is only fair; that is all.

Mr. Skoberg: If we look at page 5 and the interpretation of the word "strike", there has been some concern before the Committee on section (e), the slowdown of work or other concerted activity. The concern seems to centre around the idea of work-to-rule methods which some organizations use in their disputes with management. Do you believe that work-to-rule should be included in a definition of this word "strike"?

Mr. Picard: No, I do not think so. In our own brief we made the following remark, that the question of strike should be based only on the provisions of the Criminal Code. That is where the right to strike is and we do not like at all to see some specific or special act dealing with the right to strike otherwise than it is in the Criminal Code. We are satisfied with the Criminal Code as is and we made the reference that it should not be otherwise in a specific act such as this one. We made that remark in our own brief.

Mr. Skoberg: I am not certain whether it is 182 or 150 in the Criminal Code dealing with labour disputes. Are you satisfied with that being included in the Criminal Code?

[Interpretation]

M. Picard: Oui. Selon moi, l'allusion faite à la convention internationale signifie qu'on accepte les principes de la convention n° 87 comme principes de base pour les relations de travail au Canada.

M. Skoberg: Vous interprétez donc ainsi l'exposé du projet de loi C-183, n'est-ce pas?

M. Picard: Oui.

M. Skoberg: Et vous vous demandez pourquoi l'OIT ne l'approuve pas ou pourquoi le gouvernement ne l'appuie pas?

M. Picard: Non. Quand nous avons rédigé ce mémoire, le Canada n'avait pas encore ratifié la convention internationale, aussi dois-je apporter cette correction, parce que depuis que nous avons pris connaissance du nouveau projet de loi, il y a eu cette ratification de la convention par le Canada et la mention faite dans l'exposé des motifs.

M. Skoberg: Il est maintenant clair, d'après l'exposé des motifs du projet de loi, que le Canada est actuellement ou depuis longtemps favorable à la liberté syndicale.

M. Picard: Oui. C'est ce que je crois.

M. Skoberg: Beaucoup des mémoires présentés au Comité ce matin, ceux de l'Association des manufacturiers canadiens, de la Chambre de Commerce du Canada, de la Chambre de Commerce de Toronto et beaucoup d'autres, soutiennent que ce projet de loi favorise grandement les employés. Vous ne pensez sûrement pas qu'il favorise trop les employés, mais croyez-vous qu'il vous ramène sur un pied d'égalité?

M. Picard: Quand on y regarde bien, ce ne sont pas les employés eux-mêmes que le projet de loi favorise, mais la sécurité d'emploi. C'est une question qui touche les employés de très près, mais comme nous le voyons depuis quelques années, elle est assez importante pour figurer au Code du travail du Canada. Nous ne croyons pas que ce soit favoriser les travailleurs. Nous croyons simplement que c'est juste; c'est tout.

M. Skoberg: Le Comité s'interroge sur la paragraphe e), à la page 5, qui traite de la grève, de l'arrêt de travail et autres activités concertées des travailleurs. On s'interroge en particulier sur les méthodes de grève du zèle auxquelles ont recours certains syndicats dans leurs conflits avec les employeurs. Croyez-vous qu'une définition de la grève devrait inclure ces grèves du zèle?

M. Picard: Non, je ne le crois pas. Nous avons fait observer dans notre mémoire que seules les dispositions du Code criminel devraient servir de base dans la question de grève. C'est là qu'est inscrit le droit de grève et nous n'aimerions pas du tout qu'on y ajoute d'autres méthodes. Nous sommes satisfaits du Code criminel et nous avons dit que nous ne voudrions pas qu'il en soit autrement dans quelque cas particulier. Nous avons fait remarquer cela dans notre mémoire.

M. Skoberg: Je ne suis pas certain si c'est l'article 182 ou 150 qui a trait aux conflits dans le monde du travail. Êtes-vous contents que cette question soit incluse dans le Code criminel?

[Texte]

• 1635

Mr. Picard: That is another thing. I am only dealing with the right to strike, not with the second point.

Mr. Skoberg: All right. I have a further question along the lines Mr. Alexander was pursuing on proposed Section 149. Is the CNTU satisfied that there would not be any danger of having this bill passed if it did not include those contracts that are now closed? As you recognize, right now this will include the open contracts. Do you think there are that many contracts that are closed which could be adversely affected if management saw fit to introduce a number of technological changes?

Mr. Picard: I can tell you that on that very point we were satisfied with the previous provisions of the first bill rather than this one. Rightly or wrongly, we thought this provision in Bill C-183 was probably a concession to the employers. But in the end we did not insist because we said that actually there are some collective agreements in force, they are not dealing too effectively with technological changes and they will have to wait until the collective agreement terminates. That is all right. But, taking the whole picture, we say that if the employers, the CMA, the Chamber of Commerce and all other associations of the same nature understand that they are covered a little better than they were before, they should agree—because we feel we are making a compromise when we accept that point. We had in mind that they should compromise, too, and they did not.

Mr. Skoberg: I might just say, sir, that this Committee has requested, and we hope to receive, the number of contracts that may be closed and that could be affected by this bill when and if it is ever put into law.

Mr. Weatherhead: On a point of order, Mr. Chairman, I understand that information will be available from the department soon.

Mr. Skoberg: Proposed Section 149 has the two provisions dealing with technological change and it has an "and" between the (a) and the (b). So, in my reading of it, which is not necessarily correct, you would have to read the two together to try to come up with the meaning of the technological change.

I might mention that in Saskatchewan they have added a further clause. They have not the "and" between the first and second clause; they have an "or" after the (b) portion and then, added, "the removal by an employer of any part of his work, undertaking or business." Has the CNTU and your affiliated associations really run into much contracting out, which was quite evident a number of years ago on the railroad in particular? Do you receive this type of complaint as much as was the case five, six or seven years ago?

Mr. Picard: No, we do not. Usually it has been in connection with undertakings under provincial jurisdiction rather than under federal jurisdiction. But we did have the same problem of contracting out.

Mr. Skoberg: But you do not at this time receive that type of complaint really from the railway unions or associations?

[Interprétation]

M. Picard: C'est une autre histoire. Je parle seulement du droit de grève, et non de cette autre question.

M. Skoberg: Très bien. Pour faire suite aux questions de M. Alexander, est-ce que la CSN croit qu'il n'existe aucun risque d'adopter ce projet de loi s'il ne comprend pas les conventions déjà signées? Comme vous l'avez remarqué, ce projet de loi, tel qu'il est conçu, comprendra les conventions qui font actuellement l'objet de négociations. Croyez-vous qu'il y ait autant de conventions signées qui seront modifiées par l'adoption de ce projet de loi si le patronat juge opportun d'y introduire un certain nombre de changements d'ordre technique?

M. Picard: Sur ce point précis, je peux vous dire que nous étions plus satisfaits des dispositions du premier projet de loi. A tort ou à raison, nous pensions que les dispositions du Bill C-183 étaient probablement des concessions faites aux employeurs. Cependant nous ne nous sommes pas arrêtés à cet aspect du projet de loi parce qu'il y a en fait des conventions collectives en vigueur que ne traitent pratiquement pas des changements techniques et nous devons attendre qu'elles arrivent à échéance pour en traiter. Tout ceci est très bien, mais si nous envisageons la question dans son ensemble, nous nous disons que les employeurs, l'Association des manufacturiers canadiens, les chambres de commerce et tout autre association de même nature sont mieux protégés qu'avant et que, de ce fait, elles devraient se montrer plus souples parce qu'en acceptant ce point, nous faisons, nous aussi, un compromis. Nous pensions qu'elles accepteraient ce compromis mais elles ont nettement refusé.

M. Skoberg: Je veux simplement préciser que le comité a demandé qu'on lui soumette tous les contrats signés qui puissent être éventuellement modifiés par l'adoption éventuel de ce projet de loi.

M. Weatherhead: Question d'ordre, monsieur le président. Le ministère sera en mesure de fournir les renseignements bientôt.

M. Skoberg: L'article actuellement à l'étude comprend deux clauses qui traitent des changements techniques et je crois, peut-être à tort, qu'il faut tenir compte de la préposition «et» et lire les deux paragraphes ensemble pour en saisir toute la portée.

En Saskatchewan, on a ajouté une clause supplémentaire: au lieu de la préposition «et», on a mis la préposition «ou» entre les deux paragraphes et on a inscrit la clause suivante: «la suppression par l'employeur de toute partie de son travail ou de son entreprise». Est-ce que la CSN a rencontré beaucoup de ces cas où l'employeur embauche des ouvriers non-syndiqués comme cela se faisait autrefois, particulièrement dans le cas des chemins de fer? Recevez-vous autant de plaintes qu'autrefois à ce sujet?

M. Picard: Non. C'était des problèmes de juridiction provinciale plutôt que fédérale, mais nous avons effectivement eu ces problèmes d'embauchement d'ouvriers non-syndiqués.

M. Skoberg: Mais ces plaintes ne vous viennent pas d'associations ou syndicats de cheminots?

[Text]

Mr. Picard: No, not so far. When this question was raised the complaints the officers of the CNTU got were from those unions dealing, let us say, with such basic industries as aluminum, chemicals and so on which were under provincial jurisdiction. But you can be sure that we are not opposed to the idea at all.

• 1640

Mr. Skoberg: There have been other complaints before this Committee about the power of the Minister. If we look at proposed Section 164 (2) on page 45 and at proposed Section 167(a)(ii) and again at proposed Section 197, this spells out some of the powers that the Minister may have. There are different areas there, and particularly in proposed Section 197, which I think, if I understood your brief, really supports the type of procedure that has been set up by the previous Minister of Labour in so far as putting out fires perhaps, before they get started.

Mr. Picard: Yes, that is right, except that we made the remark in our brief, in connection with the conciliation procedure, that we feel it would be enough to have conciliators and commissioners. We are not great believers in a council of conciliation with three people.

Mr. Skoberg: So that I am clear on this, what about the industry specialists? These are the people I am referring to.

Mr. Picard: Yes. Actually, some of them are at the department.

Mr. Skoberg: Yes. As far as the CNTU is concerned, you are in agreement with that type of approach?

Mr. Picard: Absolutely right.

Mr. Skoberg: Then if you just revert to proposed Section 167(a)(ii), what would your comments be on that?

Mr. Picard: Proposed Section 167(a)(ii). I was looking at that a moment ago. I will check it once again. Do you mean subparagraph (ii)?

Mr. Skoberg: Yes. My real question is do you believe it may interfere with the collective bargaining that is already being carried on by having these powers included, or do you think that maybe this is the type of power that is necessary to bring the parties together much quicker?

Mr. Picard: I have to agree that we did not pay too much attention to that point. I think it is because the delay of a commissioner or a conciliator in making his report has not changed. If a conciliator or a commissioner has 14 days to make a report, I do not think this provision will change that period of time. So, we did not pay too much attention to that.

Mr. Skoberg: And you would probably give about the same answer in relation to proposed Section 164.

Mr. Picard: Right.

Mr. Skoberg: Thank you very much, sir.

The Chairman: Mr. Caccia, do you have any questions?

Mr. Caccia: J'ai seulement une petite question à poser à M. Picard.

[Interpretation]

M. Picard: Les plaintes reçues par les fonctionnaires de la CSN venaient des syndicats des industries relevant de la juridiction provinciale comme l'aluminium, les produits chimiques, etc . . . Mais nous ne sommes absolument pas opposés à cette idée, loin de là.

M. Skoberg: Le Comité a déjà entendu d'autres plaintes au sujet du pouvoir du ministre. Si nous examinons l'article 164(2) à la page 45 du projet de loi, ainsi que l'article 167(a) (ii) et également l'article 197 du projet de loi, nous y voyons énumérés certains des pouvoirs qui sont attribués au ministre. Il y a différents points, particulièrement à l'article 197 du projet de loi, qui appuient, si j'ai bien compris votre mémoire, le type de procédure qu'avait établi l'ancien ministre du travail, qui visait à éteindre le feu qui couve.

M. Picard: Oui, c'est exact, mais la remarque de notre mémoire à laquelle vous faites allusion s'appliquait à la procédure de conciliation, et nous disions qu'à notre avis, il serait suffisant d'avoir des conciliateurs et des commissaires. Nous ne croyons pas beaucoup à un conseil de conciliation composé de trois personnes.

M. Skoberg: J'aimerais bien obtenir une précision, en ce qui concerne les spécialistes de l'industrie, que se passe-t-il dans leur cas? C'est à eux que je songe.

M. Picard: Oui, en fait il y en a au ministère.

M. Skoberg: Oui. Est-ce que la CSN est d'accord avec ce genre de procédé?

M. Picard: Absolument.

M. Skoberg: En ce qui concerne l'article 167(a)(ii) du projet de loi, qu'auriez-vous à dire?

M. Picard: Au sujet de l'article 167(a)(ii) du projet de loi? Je l'examinais il y a un instant mais je vais le vérifier à nouveau. Voulez-vous dire le sous-alinéa (ii)?

M. Skoberg: Oui. Je voudrais savoir si vous croyez que l'inclusion de ces pouvoirs entraverait les négociations collectives qui ont déjà lieu, ou pensez-vous que c'est vraiment là le type de pouvoir qui est nécessaire pour rapprocher plus rapidement les partis?

M. Picard: Je dois admettre que nous n'avons pas beaucoup accordé d'attention à cette question. D'après moi, c'est parce que le délai accordé à un commissaire ou à un conciliateur pour présenter son rapport n'a pas été modifié. Si un conciliateur ou un commissaire a toujours 14 jours pour présenter son rapport, je ne crois pas que cette disposition modifiera ce délai. Par conséquent, nous n'y avons pas accordé beaucoup d'attention.

M. Skoberg: Vous donneriez probablement la même réponse au sujet de l'article 164 du projet de loi.

M. Picard: C'est exact.

M. Skoberg: Merci beaucoup monsieur.

Le président: Monsieur Caccia, avez-vous des questions à poser?

Mr. Caccia: I only have a brief one for Mr. Picard.

[Texte]

M. Picard: Oui.

M. Caccia: Au sujet des unités de négociation vous avez dit que les ouvriers du Québec sont les principales victimes du système de la grande unité dite nationale (network system or industry wide) du CCRO. Pouvez-vous nous donner des exemples plus précis? S'agit-il d'ouvriers de juridiction fédérale ou provinciale?

M. Picard: Oh! de juridiction fédérale.

M. Caccia: Oui?

M. Picard: Je crois que le plus simple serait de donner deux exemples concrets de décisions qui ont été prises par le CCRO. Dans un cas le système a fonctionné et dans l'autre vous verrez pourquoi il a compliqué la vie des gens dans le Québec. Si je prends par exemple les chemins de fer, que ce soit le CN ou le CP, entre 1948 et 1962 ou 1963 environ les fraternités qui représentaient les cheminots du personnel de soutien en particulier, les employés de bureau et les unités géographiquement localisés et non pas les cheminots proprement dits, avaient établi un grand nombre d'unités de négociation locales ou régionales qui avaient été reconnues par le Conseil canadien des relations ouvrières.

• 1645

Vers 1962, les fraternités sont revenues devant le Conseil en demandant que toutes ces unités antérieures soient fusionnées en une seule unité «nationale» selon leur expression. Il n'y a pas eu d'objection à ce moment-là pour la simple raison que personne n'intervenait contre la formation de cette nouvelle grande unité et que les employeurs eux-mêmes étaient d'accord. Alors, le Conseil canadien des relations ouvrières accepte de reconnaître assez facilement et avec raison, je crois, si des parties sont d'accord et qu'aucune autre n'intervient, une unité plus grande que ce à quoi on avait l'habitude.

Mais le deuxième cas avait compliqué passablement la vie d'un bon nombre de personnes. J'ai donné le premier pour indiquer que c'était possible et que nous n'avons pas d'objection, en principe, à cette idée lorsqu'il se présente des circonstances favorables. Mais le deuxième cas est celui de Radio-Canada. Ils ont encore quelques problèmes aujourd'hui. Radio-Canada avait, en 1952-1953, deux stations de télévision, Montréal et Toronto. Il avait la radio, bien sûr, mais deux stations de télévision seulement, Montréal et Toronto. Les diverses organisations que l'on connaît, que ce soit NABET, ARTEC ou IATSE, à l'époque, ou toutes les autres, ont été accréditées pour ces deux stations de télévision. Par la suite, Radio-Canada a accepté que ces différentes organisations s'occupent des syndiqués des autres stations ouvraient, sans que les organisations reviennent devant le Conseil canadien des relations ouvrières. Le Conseil a donc réalisé à un certain moment qu'une douzaine de stations de télévision avaient été ajoutées à celles de Toronto et de Montréal sans son approbation, mais avec l'accord de Radio-Canada. A ce moment-là, le directeur du personnel s'est montré très généreux pour les organisations qui allaient s'établir dans une autre station, et il leur donnait une chance à l'occasion. Jusque là, ça pouvait encore aller tant que ça ne dérangeait personne. Mais le jour où une unité a voulu être constituée sur une base indépendante de tout le réseau, unité était de Québec elle a posé le problème de savoir comment se fait maintenant on ne peut plus toucher à cette sorte d'unités alors qu'auparavant, elles étaient localisées dans les diffé-

[Interprétation]

Mr. Picard: Yes.

Mr. Caccia: You said about the bargaining units that the Quebec workers were the first to suffer from the large unit on the national level, the network system or industry wide, of the CLRB. Could you give us some more specific examples? Are these workers under federal or provincial jurisdiction?

Mr. Picard: Under federal jurisdiction, of course.

Mr. Caccia: Yes?

Mr. Picard: I believe that it would be more simple to give you two real examples of decisions made by the CLRB. In one case, the system worked, and in the other one, you will see why it complicated the life of the people in Quebec. If I take as an example the railway situation, that of the CN or the CP, between 1948 and 1962 or 1963 the unions which represented the railway workers, particularly, the support staff, the office staff and the units that were geographically defined and not the railway workers as such, had established a great number of local or regional bargaining units that had been certified by the Canada Labour Relations Board.

About 1962, the unions came back before the board and asked that these former units be merged into a single

“national unit”, as they called it. There was no objection at that time, only because nobody objected to the establishment of that new larger unit and the employers themselves agreed. So, the Canada Labour Relations Board agrees quite easily to certify, and I think it is quite sensible, if the parties are in agreement and if no other party interferes, a larger unit than what used to be.

But the second case happened to considerably complicate the life of a great many people. I gave the first example to indicate that it was possible and that we do not object, in principle, to that idea under proper circumstances. But the second case is that of the CBC. They are still having a few problems today. In 1952-53, the CBC had two television stations, that is Montreal and Toronto. Of course there were also radio stations, but there were only two television stations, Montreal and Toronto. The various organizations that we know, NABET, ARTEC or IATSE, were then certified for these two television stations. Afterwards, the CBC agreed that these various organizations represent the organized employees of the other stations as they came on, without having to come back before the Canada Labour Relations Board. Therefore the board realized at one time that a dozen television stations had been added to those of Toronto and Montreal without its approval, but with the agreement of the CBC. At that time, the personnel manager, Clive McKee, was very generous to the organizations that were entering another station, and he helped them from time to time. It could go on that way as long as it did not bother anyone. But the day a unit expressed their wish to be independent from the network, and it was the Quebec unit, this brought about the problem of how it could be that this kind of unit could not be affected anymore, while before they were localized in the various stations? How could they not be anymore?

In the first case, the merger of small bargaining units seemed to have been in order. We had no objection to the railway workers unions establishing a larger unit from the small ones that existed before.

In the other case, you must recognize that everything was a little more irregular and that the procedures fol-

[Text]

rentes stations? Pourquoi ne pourraient-elles plus l'être par la suite? Alors, voilà les deux exemples.

Dans le premier cas, la fusion de petites unités de négociation nous paraît avoir été dans l'ordre. Que les fraternités de cheminots aient pu établir une grande unité avec les petites unités qui existaient auparavant, nous n'avons pas d'objection.

Dans l'autre cas, il faut admettre que le tout a été un peu moins régulier et que les procédures qui ont été suivies peuvent laisser des doutes. Je les donne comme exemple mais pas tellement parce que je désire faire des objections à tout prix, mais pour faire connaître la situation. Nous croyons que sur ce point, le nouveau projet de code canadien du travail donne plus de latitude au prochain Conseil canadien des relations ouvrières. Maintenant, dans quelle mesure la jurisprudence sera-t-elle établie? Nous le disons dans notre mémoire, nous ne voulons pas préjuger la jurisprudence qui sera établie, nous attendrons simplement pour connaître les décisions au fur et à mesure qu'elles seront prises, comme nous l'avons fait dans le passé. Mais c'est en pensant à ces exemples que vous avez eu la référence que vous avez donnée.

• 1650

M. Caccia: Merci. Une autre question, monsieur le président. M. Picard nous a donné une définition des employés réguliers. Ne pensez-vous pas que votre définition ne conduira pas les employeurs à avoir de moins en moins d'emplois réguliers et de plus en plus d'emplois irréguliers?

M. Picard: Je me permets d'en douter. Je vais vous dire pourquoi. D'après notre expérience, c'est déjà l'habitude, à l'heure actuelle, pour ce qui est des employés irréguliers, d'en prendre un certain nombre et, on en trouvera la raison dans le coût des avantages marginaux. Par exemple, un employeur n'est pas tenté d'embaucher inutilement un bon nombre d'employés réguliers lorsqu'il sait qu'il aura beaucoup d'avantages marginaux à payer; qu'il s'agisse de la caisse de retraite, des assurances, des vacances payées ou des jours de fêtes chômés et payés, enfin tout le reste. Déjà, l'employeur se protège depuis plusieurs années, parce qu'il estime que le coût des avantages marginaux est un peu élevé, il ne prend pas d'employés réguliers pour rien, s'il le fait, c'est qu'il en a vraiment besoin, à notre avis. Quant aux autres, ils n'ont pas encore le statut d'employés réguliers. Cela pourrait être un moyen de tirer la ligne quelque part et ce serait mieux que d'avoir l'expression vague du «nombre important d'employés», sans autre précision.

M. Caccia: Oui mais si, comme vous avez dit, vous tirez la ligne quelque part, est-ce que ce ne serait pas une raison pour avoir de plus en plus d'employés irréguliers?

M. Picard: Je ne crois pas.

M. Caccia: Non?

M. Picard: Je ne crois pas. La seule chose qui pourrait se produire, c'est si le patronat avait dit: «Votre liste d'employés occasionnels, temporaires, etc., tout cela est très bien, si vous voulez bien ajouter même un employé irrégulier qui a un an ou moins de service», c'est-à-dire si on avait cherché un compromis. Il est bien évident qu'on a tiré la ligne un peu rigide, parce qu'on veut savoir aussi si l'autre partie a quelque chose à dire. Mais l'autre partie n'a rien dit, sauf qu'elle s'est opposée, alors nous n'avons pas vu pourquoi nous changerions notre manière de voir. Mais pourquoi aurait-on fermé la porte à tout prix si quelques suggestions avaient été faites? Mais il n'y en a pas eues.

[Interpretation]

lowed make you wonder. I give these examples, not so much because I want to object for objection's sake, but because I want you to fully understand the situation. On that point, we do believe that the proposed new Canada Labour Code gives more room to the next Canada Labour Relations Board. Now to what extent will jurisprudence be established? As we said in our brief, we do not want to prejudge the jurisprudence that will be established, we will simply wait to know the decisions as they are taken, as we have always done in the past. It is only with those examples that I could provide the reference that you wanted.

Mr. Caccia: Thank you, very much. Another question, Mr. Chairman. Mr. Picard gave us a definition of permanent employees. Do you not think that your definition will lead employers to having less and less permanent jobs and more and more temporary jobs?

Mr. Picard: I doubt it very much and I will tell you why. Through my experience, I can say that it is the usual practice now, as far as temporary employees are concerned, to hire a certain number of them. The reason why is to be found in the cost of marginal expenses. For example, an employer is not ready to hire a great number of permanent employees when he knows that he will have to pay many marginal contributions, either to the pension fund or insurances or paid holidays or statutory holidays and so on. The employer has already been protecting himself for several years, because he feels that the cost of marginal expenses is a little too high, and he does not hire permanent employees with no reason, if he does, it is because he really needs them. As for the others, they have not yet gained the status of permanent employees. That could help us draw the line somewhere and it would be better than having the loose expression "important number of employees".

Mr. Caccia: Yes but, as you said, if you draw the line somewhere, would that not be a reason to have more and more temporary employees?

Mr. Picard: I do not think so.

Mr. Caccia: Why not?

Mr. Picard: I do not think so. The only thing that could happen would be if the management had said "your list of casual or temporary employees, that is all very well, and you could even add temporary employees with one year or less of service" that is to say they tried to find a compromise. It is quite obvious that the line is too rigid because we would like to know whether either party has something to say. Now the other party never said a thing except that it made objections, so we saw no reason why we should change our thinking. But why should we have to close the door at all price if some suggestions had been made? But there were none.

[Texte]

M. Caccia: Mais vous ne pensez pas que l'introduction de votre définition réduira le nombre des employés réguliers?

M. Picard: J'en doute vraiment pour la raison que j'ai donnée tout à l'heure, celle des avantages marginaux et je ne vois pas leur intérêt à augmenter beaucoup.

M. Caccia: Merci.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: One more question, Mr. Chairman. There was some indication here this morning that for every certification, and I think this would go for decertification too, there should be a secret ballot.

Mr. Picard: Right.

Mr. Alexander: What is the usual course? Are certification or decertification not generally secret now?

Mr. Picard: Yes, actually we have the secret ballot, and for one good practical reason. If you take a new labour union trying to represent a group of employees actually represented by a second union, for a short period of time at least the employees are in both organizations. They can be in one organization, because the collective agreement still applies; and they could have joined the second organization, because they would like the second one to replace the first one. So in such cases you always have a secret ballot.

• 1655

It could be otherwise, too. You may have an application coming from a group of employees. Let us say, for the sake of discussion, that you have a petition from the majority of the employees within the bargaining unit and they are coming before you to have their bargaining agent decertified, because they had been members in good standing with their bargaining agent and because, until the second decision is made, the bargaining agent has always the bargaining rights. So the only way to have the employees express their wishes is to have a secret ballot. In each case I think that is the practice.

Mr. Alexander: Would you find any objection then if this bill was to refer to secret ballot in general regarding certification and decertification? Would that be obnoxious?

Mr. Picard: No, I do not think so. The simplest case you may have before you is that of a labour union where the employees are organized for the first time. I forget about the 35 per cent; they are coming before the board with a clear majority of the employees. Why not certify? We should certify. There is a "must" in the new bill in that connection, and I think it is good.

There are cases where you have to take secret ballots, but I think the provisions of the bill give discretion to the board in that connection. I cannot see how it could be otherwise. Somebody may decide at a given point that if you have a clear majority there is no reason to have a secret ballot. If it is not clear, let the board make up their mind and take the decision.

Mr. Alexander: If there is a clear majority—that is what you say—there should be no secret ballot.

[Interprétation]

Mr. Caccia: Do you not think that your definition will lessen the number of regular employees?

Mr. Picard: I doubt it very much for the reason I gave a while ago, that of the marginal expenses, and I cannot see any reason why they should increase very much.

Mr. Caccia: Thank you, very much.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Une autre question, monsieur le président. On a indiqué ce matin que pour chaque accréditation, et je pense que cela serait également valable pour chaque révocation d'accréditation, il devrait y avoir un scrutin secret.

M. Picard: C'est exact.

M. Alexander: Quelle est la procédure habituelle? Les accréditations ou les révocations d'accréditation ne se font-elles pas généralement à scrutin secret?

M. Picard: C'est exact, nous pratiquons le scrutin secret, et pour une bonne raison. Si vous prenez par exemple un nouveau syndicat ouvrier qui essaie de représenter un groupe d'employés appartenant à un second syndicat, pendant un bref laps de temps au moins les employés appartiennent aux deux organisations. Ils peuvent appartenir à une organisation, parce que la convention collective est toujours en application; mais ils peuvent avoir rejoint la seconde organisation, parce qu'ils aimeraient qu'elle remplace la première. Aussi dans des cas semblables nous avons toujours un scrutin secret.

Les choses pourraient être différentes également. Vous pouvez avoir une demande émanant d'un groupe d'employés. Disons, à titre d'exemple, que vous avez une pétition provenant de la majorité des employés au sein d'une unité de négociation et ceux-ci vous demandent que leur agent négociateur soit discrédité pour une raison ou une autre et parce que jusqu'à ce que la seconde décision soit prise, cet agent négociateur conserve les droits de négociation. Ainsi la seule façon de permettre aux employés d'exprimer leurs vœux est de tenir un scrutin secret. Telle est, je pense, la pratique dans chaque cas.

M. Alexander: Verriez-vous une objection à ce que ce bill fasse allusion au scrutin secret d'une façon générale en ce qui concerne l'accréditation et la révocation d'accréditation? Y verriez-vous un inconvénient?

M. Picard: Non, je ne pense pas. Le cas le plus simple est celui d'un syndicat où les employés sont organisés pour la première fois. J'oublie cette notion de 35 p. 100; ils s'adressent au conseil avec une majorité bien définie des employés. Pourquoi ne pas accorder l'accréditation? Nous devrions l'accorder. Il y a une obligation dans ce nouveau bill à ce sujet, et je pense qu'elle est bonne.

Il existe des cas où il faut tenir des scrutins secrets, mais je pense que les dispositions du bill accordent toute discrétion au conseil à ce sujet. Je ne vois pas comment cela pourrait être autrement. Quelqu'un peut décider à un moment donné qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un scrutin secret s'il existe une nette majorité. Si elle n'est pas nette, il appartient au conseil de prendre une décision.

M. Alexander: S'il existe une nette majorité d'après vous, il ne devrait pas y avoir de scrutin secret.

[Text]

Mr. Picard: Sure.

Mr. Alexander: How do you get the clear majority in the first instance?

Mr. Picard: That is very easy, because the board has a staff of investigators and as soon as you have an application before the board one of the investigators is appointed; he has to check with the employer to get the payroll and, with the labour organization, to get the number of employees who are members in good standing. So he then can make a report to the board and say, "Within that bargaining unit you have 100 employees on the payroll and, on checking the books of the union to see how many of them are members in good standing, I realize that you have 60 out of 100 members in good standing." So when you have that report, and because the figures are known by the parties, if any one of the two parties has an objection they can ask for a hearing before the board and explain why they object. And if they do not object, there is no reason decertification would not be granted.

The Chairman: Would you allow a supplementary to your question?

Mr. Alexander: Yes, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Picard vous dites qu'ils ont 60 des 100 employés qui acceptent, mais si l'employeur, lui, disait que parmi les 60, il est sûr que certains ont accepté après avoir été forcés d'accepter, ne peut-il pas exiger qu'il y ait un vote secret?

M. Picard: Il va nous le demander, mais il va devoir faire la preuve de ses avancés, on ne prendra pas sa parole. Ce n'est pas parce qu'un employeur soulevrait une objection par écrit au Conseil, que le Conseil va l'accepter. Le Conseil va adopter la ligne de conduite suivante et c'est la pratique courante, même aujourd'hui: si vous avez des objections et que vous croyez que certains des employés ont été menacés et qu'ils ne seraient pas membres cotisants du syndicat s'il n'y avait pas eu de menace le Conseil va vous inviter à demander une audition et à venir faire la preuve; si vous faites la preuve il y aura une mise aux voix, et si vous n'en faites pas la preuve, il y aura accréditation. C'est la pratique courante.

• 1700

Le président: Bon, cela éclaire la situation. Maintenant, lorsqu'on décide s'il y aura grève, cela ne devrait-il pas être décidé par un vote secret parmi les employés qui doivent se mettre en grève?

M. Picard: Oui. D'ordinaire, il faut le vote secret, sauf que ce n'est pas le Conseil qui le prend, mais l'assemblée délibérante des syndicats. Je ne connais pas de syndicat, présentement il m'en vient pas à l'esprit, qui prévoit un vote de grève ouvert ou qui n'en prennent pas du tout. La presque totalité, je crois, des constitutions et des règlements prévoient que, s'il y a un vote de grève, cela doit être décidé par un vote au scrutin secret.

Le président: Monsieur Guay.

M. Guay (Lévis): Je pense, monsieur Picard, que la question soulevée par le président est pas mal plus lourde de conséquences que...

[Interpretation]

M. Picard: C'est exact.

M. Alexander: Comment définissez-vous une nette majorité tout d'abord?

M. Picard: Cela est très facile, car le conseil a plusieurs agents enquêteurs et dès qu'une demande est présentée au conseil l'un de ces agents est nommé; il doit vérifier la liste des salaires de l'employeur et faire des vérifications avec les organisations syndicales, afin de déterminer le nombre d'employés qui sont membres cotisants. Ensuite il fait son rapport au conseil et précise que dans cette unité de négociations, il se trouve cent employés sur la liste des salaires et qu'après vérification des comptes du syndicat il est possible de déterminer qu'il y a soixante membres sur cent qui cotisent. Une fois ce rapport obtenu, et parce que les chiffres sont connus des deux parties, quiconque de ces deux parties a une objection à présenter peut demander audience auprès du conseil et s'expliquer. S'il n'y a pas d'objection, il n'y a pas de raison de ne pas accorder la révocation d'accréditation.

Le président: Voudriez-vous me permettre une question supplémentaire?

M. Alexander: Bien sûr, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Picard you are saying that they have 60 out of 100 employees who agree, but if the employer was saying that among the 60 employees he was sure that some of them have agreed because they were forced to, would he not be in a position to demand a secret ballot?

Mr. Picard: Of course, he would do that, but he would have to substantiate his allegation because we would not be ready to take his word for granted. It is not because an employer sends a written objection to the board that the board is going to accept it. The board will tell him, even today: "if you have some objections and if you believe that some of your employees have been forced and would not be members in good standing within the union if there had not been some threats... The board is going to invite you to ask for a hearing and to give proof; if you can give proof, there will be a vote and if you cannot give proof, certification will be granted. That is the usual course."

The Chairman: Well, this brings light to the situation. When a decision is going to be made about a strike, should that decision not be made through a secret ballot among the employees about to go on strike?

Mr. Picard: Yes, ordinarily, there is a secret ballot, with the exception that the board does not take it but the consultative assembly of unions does. I cannot think of a union, I cannot think of a name, of a union right now that takes an open vote about a strike or that does not take any vote at all. A great majority, I think of constitutions and regulations say that, if there is to be a vote about a strike, that vote must be taken through a secret ballot.

The Chairman: Mr. Guay.

Mr. Guay (Lévis): I think, Mr. Picard, that the question raised by the Chairman is filled with very heavy consequences...

[Texte]

M. Picard: Oui, oui.

M. Guay (Lévis): Vous avez semblé répondre très facilement à tout cela, mais...

M. Picard: Je la comprends tout de même.

M. Guay (Lévis): Oui, je sais que vous l'avez comprise, mais vous n'y avez pas répondu... Monsieur Picard, et vous pouvez écouter toutes les lignes ouvertes un peu partout à travers le pays, on y parle souvent de la façon de formuler la question posée aux syndiqués. Elle porte très souvent, je ne dis pas que c'est volontaire de la part des syndicats, mais elle porte très souvent à équivoque: on ne peut pas être contre la grève. On pourrait être en faveur des augmentations de salaire ou être contre les augmentations de salaire telles que formulées et puis être contre la grève, mais vous ne donnez pas le choix, dans la façon de formuler la question: «est-ce qu'on est pour la grève ou pas?» Vous posez parfois trois questions. En fait, les gens sont obligés et très souvent à la fin de ces votes-là, vous avez un mandat en blanc même si vous n'aviez pas parlé de grève du tout. Et c'est un peu ce que je reproche à la façon de formuler vos questions lorsqu'une question de grève est soulevée. Je pense que c'est très important, lorsqu'on parle de grève pour l'économie d'un pays ou d'une région donnée. Ne pensez-vous pas qu'il devrait y avoir une question unique: «Êtes-vous pour ou contre la grève?»

M. Picard: Si vous me permettez, premièrement j'enlèverais votre «très souvent» ce n'est pas la méthode suivie par les organisations syndicales. Deuxièmement, même si pour les lignes ouvertes de la radio ou pour d'autres personnes comme par exemple, vous qui vous faites le porte-parole de ce que vous avez entendu là-dessus il a paru que certaines des questions posées pouvaient être équivoques, elles ne le sont pas dans l'esprit des gens quand ils savent s'ils font la grève ou pas; c'est-à-dire que même si la question est posée de telle sorte que, pour quelqu'un de l'extérieur cela paraît être une question équivoque, le membre du syndicat sait très bien que s'il vote dans tel sens, il peut y avoir grève et que s'il vote dans tel autre sens il n'y aura pas grève. Mais ils ne sont pas mêlés là-dessus. D'ailleurs, il est très rare que vous avez ce phénomène de questions qui sont rendues publiques, parce que dans la presque totalité des cas, le vote se prend au scrutin secret en assemblée, le public ne peut pas examiner les questions et le vote est vraiment pris sur la question de savoir s'il va y avoir grève ou non, très simplement, très simplement.

M. Guay (Lévis): Alors, je vous pose une question très importante, je pense, qui touche énormément la population de Montréal. Pour les cols bleus, vous le savez que cet après-midi, on vient justement d'annoncer le résultat. Je pense que les gens qui se sont dirigés à votre assemblée ce matin savaient là que s'ils vataient de telle façon, c'était clair, net et précis c'était pour la grève. Votre vote est plus fort aujourd'hui qu'il ne l'était il y a dix jours parce qu'alors la question ne semblait pas claire. Pourquoi a-t-on repris le vote si c'était si clair lors de la première assemblée?

M. Picard: Là, il y a eu autre chose, si vous avez lu les journaux. Ils ne sont pas affiliés à la C.S.N., ils sont affiliés au Congrès du travail du Canada, mais je connais la situation. S'il y a eu doute après le premier vote, c'est qu'ils étaient dans une salle qui appartient à la ville de Montréal et le système de micros et de hauts-parleurs a cessé à certain moment de fonctionner; et ils se sont demandé pourquoi. Ce qui est certain, c'est qu'il n'y a pas eu à ce moment-là d'objections au vote, mais que les objec-

[Interprétation]

Mr. Picard: Yes, that is right.

Mr. Guay (Lévis): You seem to answer that very easily, that...

Mr. Picard: I do understand your question all the same.

Mr. Guay (Lévis): Yes, I know you understood it, but you did not answer it... Mr. Picard, you can listen to every open line that we have through the country, they often refer to the way of a question put to all unionized workers is worded. It is very often, and I am not saying that it is voluntarily from the unions, but it is very often equivocal: one cannot be against a strike. One could be in favour of pay increases or against them, such as they are spelled out, and then against the strike, but you do not give any choice, and when you spell out the question: "are you in favour of the strike or not?", you sometimes ask three questions. In fact, people are forced and, very often, after the votes, you are granted an open mandate, even if you did not speak of any strike. That is why I am against the way you spell out your question, whenever a strike is to be decided upon. I think it is very important, whenever one speaks of strikes, for the economy of the country or of a given region. Do you not think that there should be a single question: "Are you for or against a strike?"

Mr. Picard: If you allow me, first of all, I would delete your "very often"; it is not the usual method of the unions. Secondly, even if for the people who phone the open lines on radio or the other who, like yourself, repeat what they have heard about it, it seemed that some questions were equivocal, they were not so for the people who knew whether they were going on strike or not; that is to say that even if a question seems rather equivocal for an outsider, the union member knows very well that if he votes one way, there may be a strike and if he votes another, there will not be any strike. They know quite well what they are doing. Moreover, such questions are very rarely made public because, in the greater majority of cases, there is a secret ballot and the public cannot examine the questions, the vote is taken about having a strike or not.

Mr. Guay (Lévis): Then, I am going to ask you a very important question relating in a great extent to the people of Montreal. As far as the blue collar workers are concerned, we know very well that this afternoon, they have just given their result to the public. The people who went to your assembly this morning knew very well that if they took such a vote, that vote was clearly and precisely in favour of the strike. Your vote is much stronger today than it was 10 days ago because then the question was not clear at all. Why was another vote taken if everything was so clear in the first place?

Mr. Picard: In that case there is another point. If you have read the newspapers, you know that they were not members of the CNTU but of the Labour Congress of Canada; but I know the situation quite well. If there was a doubt after the first vote, it was because the meeting was held in a room belonging to the City of Montreal and at one time the microphones and loud speakers went dead; they wondered why. What is certain is that there were no objections at the time about the vote, the objections started flying

[Text]

tions ont fusé après. Je ne donne pas tort à ceux qui se sont opposés, dans ce sens qu'ils se sont dit: «Bien, peut-être que le vote aurait pu être autrement si d'abord tous les hauts-parleurs avaient fonctionné, si on avait mieux compris et si tous ceux qui étaient susceptibles d'y être y avaient été». Enfin, chacun donnait sa raison. Ceci étant dit, il est arrivé que le syndicat a dit: «Très bien, il y a des raisons, parmi celles qui nous sont données, qui nous paraissent suffisantes et nous reprenons le vote». Mais la raison pour laquelle il y a pu avoir un doute au premier vote ne dépend pas du syndicat. Je n'irais pas jusqu'à dire qu'il y avait eu sabotage de la part de la ville de Montréal, comme cela a été dit, mais on peut au moins dire...

• 1705

M. Guay (Lévis): Je l'ai écouté moi-même.

M. Picard: ... qu'à ce moment-là le vote paraissait régulier, mais une autre mise aux voix était justifiée.

M. Guay (Lévis): Je sais qu'il s'agit du FTQ, mais pour ce qui est de la CSN, je vous pose encore ma question, monsieur Picard. Pourquoi? Je suis bien d'accord que vous demandiez aux syndiqués: «Êtes-vous pour les offres patronales»? Très bien. Mais pourquoi n'y aurait-il pas une autre question: «Êtes-vous pour ou contre une grève?». Qu'on ait un premier vote, très bien, et un deuxième vote, même après avoir refusé les offres patronales.

M. Picard: Généralement, on procède à ces votes en même temps.

M. Guay (Lévis): C'est compris dans une autre question.

M. Picard: Parce que c'est fait par résolution, remarquez bien.

M. Guay: Oui, oui.

M. Picard: Vous ne prenez pas un vote de grève dans une assemblée délibérante sans que les gens soient d'accord. Alors, si l'assemblée délibérante, qui est souveraine sur ce point, demande que le vote soit pris, il lui est accordé et elle sait très bien sur quoi elle vote. Je ne vois vraiment pas de difficultés sérieuses là-dessus.

M. Guay (Lévis): C'est par résolution. Il faut que deux personnes soient en faveur du vote tout simplement. C'est par résolution.

M. Picard: Bien oui, il faut bien, ou c'est par le rapport du Comité de négociation que la question peut être soulevée.

M. Guay (Lévis): Donc, est-ce que je peux conclure, monsieur Picard, que vous n'êtes pas tellement favorable à ce qu'une question claire, nette et précise soit posée aux ouvriers: «Êtes-vous pour ou contre la grève?».

M. Picard: Je suis favorable à toute question précise, mais la conclusion que vous vous préparez à tirer en est sûrement une à laquelle je ne serais pas favorable.

M. Guay (Lévis): Je n'en tire pas dans ce cas-là.

Mr. Alexander: I could follow some of that, but there was difficulty in the translation—not because of the person doing the translating but because I am a little slow at picking it up. Let me put it this way. Are all strike votes taken by secret ballot?

[Interpretation]

after the vote. I am not saying that those who opposed it were wrong because they said: "Well, perhaps the vote could have been different if all the loud speakers had worked, if we had understood better and if everyone who was supposed to be there had been there. In fact, everyone was finding reasons. This being said, it happened that the union declared: "Very well, among the reasons given us there are some that seem to us sufficient and we shall vote again." But the reason why there might have been a doubt after the first vote does not come from the union. I am not going to say that there was a plot on the part of the city of Montreal, as it has been said, but one can at least say...

Mr. Guay (Lévis): I heard it myself.

Mr. Picard: ... that at that time the vote seemed legal, but another vote was justified.

Mr. Guay (Lévis): I know what it was with the FTQ, but as far as the CNTU is concerned, let me ask my question again, Mr. Picard. Why? I accept that you ask the unionized workers: "Are you in favour of the propositions made by management?" Very well. But why should there not be another question: "Are you for or against a strike?" That there should be a first vote, very well, and a second vote, even after the propositions of the management had been refused.

Mr. Picard: Generally speaking, these two votes are made at the same time.

Mr. Guay (Lévis): It is included in another question.

Mr. Picard: Because it is being made through a resolution, as you may notice.

Mr. Guay (Lévis): Yes, that is right.

Mr. Picard: A consultative assembly never takes a vote about a strike without the agreement of the people. Then, if a consultative assembly, which is the only judge about it, asks for a vote to be taken, the vote is granted and the reason of the vote is well-known. I cannot think of any serious difficulty about it.

Mr. Guay (Lévis): It is done through a resolution. There need be only two persons in favour of the vote. It is being done through a resolution.

Mr. Picard: That is right. We have to. It is after the report of the bargaining committee that the question can be raised.

Mr. Guay (Lévis): Then, Mr. Picard, can I say as a conclusion that you are not very much in favour of the workers being asked a very clear, precise question, such as: "Are you for or against a strike?"

Mr. Picard: I am in favour of every precise question, but I cannot agree with the conclusion that you are ready to draw.

Mr. Guay (Lévis): I do not draw any.

M. Alexander: J'ai suivi en partie, mais il y avait des difficultés de traduction, non pas du fait de l'interprète mais parce que j'ai quelque mal à saisir. Laissez-moi m'exprimer de cette façon, est-ce que tous les votes de grève sont pris par vote secret?

[Texte]

Mr. Picard: Yes, as far as I know they all are taken by secret ballot. In nearly 100 per cent of the constitutions and by-laws of the unions there is a provision for that. They have to take it by secret ballot. I do not know of any instance where it has been taken otherwise.

Mr. Alexander: Getting back to this other question, and I am a little confused now because I do not know where I was, but I know I was talking about certification and decertification. If I recall correctly, you used the figure of 60 per cent. If you found 60 per cent of the membership, then of course there is no problem with respect to certification.

Mr. Picard: No.

Mr. Alexander: But is a vote taken? In other words, if you have 100 members is a vote taken to ascertain whether the membership wants to be certified?

Mr. Picard: It has been ascertained. You have no intervener, you have no grievance raised either by the employees or by the employer, you only have your application before the board. Nobody objects to that and there will still be a vote? We do not think so. We think you have a clear-cut majority, that the file is all right, that you have the report of your investigating officer and that everything is all right.

Mr. Alexander: Yes, sir, but that conclusion was not arrived at by way of a vote.

Mr. Picard: You must first have an application before the board. You cannot say to the board, "Will you come here and have a secret ballot?". It is possible that the majority of the employees will be in favour of a labour union. No, you have to proceed according to the bill and you have to make an application and the application has to be checked. If you have a clear-cut majority, that is the end of it except if somebody objects—and this has happened in the past. In some cases you have objections from some of the employees saying that there were threats against them. In some cases the employer says: "I doubt that they have a majority of my employees within the bargaining unit." We give the figures according to the report: "Sixty employees, members in good standing. We know now that you have 100 employees on your payroll." If there is no objection to that, then the board, because there is no hearing, will deal with the file, with the report and will certify the labour union.

• 1710

Mr. Alexander: Without a vote?

Mr. Picard: Without a vote. That is the actual practice.

Mr. Alexander: Yes, I can imagine that.

What happens when some member says, "Yes, I am a member of the union but I have been threatened or coerced into going along with the other 59"? What happens then? Is it the practice that a vote is then taken?

Mr. Picard: Oh, yes. If you read some of the decisions of the board on that you will see a few cases where only one or two employees were in such a position and a vote was taken. I think there is also one case, as I recall, where the application was turned down on another count and the board, according to the decisions that I know of, has always been very stiff in that.

[Interprétation]

M. Picard: C'est exact, pour autant que je sache, tous les votes sont secrets. Dans environ 100 pour cent des constitutions et des règlements des syndicats, il existe une disposition qui va dans ce sens. Les votes doivent être secrets. Je ne connais pas d'exemple où il en a été autrement.

M. Alexander: Pour revenir à cette autre question, et j'ai du mal à me souvenir où j'en étais, mais je sais que je parlais de l'accréditation et du refus d'accréditation. Si j'ai bonne mémoire, vous avez parlé de 60 pour cent. S'il y a effectivement 60 pour cent des syndiqués, alors il n'y a aucun problème d'accréditation?

M. Picard: Non.

M. Alexander: Mais procède-t-on à un vote? En d'autres termes, s'il y a 100 syndiqués, procède-t-on à un vote pour savoir si les syndiqués veulent être accrédités?

M. Picard: Cela est connu. Nous n'avons aucune intervention, aucune doléance n'a été présentée soit par les employés soit par l'employeur, seule la demande a été présentée au Conseil. Il n'y a là aucune objection et il y aurait un vote? Telle n'est pas notre opinion. Nous pensons avoir une majorité définie, un dossier en bonne forme, un rapport de l'agent enquêteur et que tout est parfaitement en ordre.

M. Alexander: Oui, monsieur, mais on n'est pas parvenu à cette conclusion à la suite d'un vote.

M. Picard: Il faut qu'il y ait tout d'abord une demande adressée au Conseil. On ne peut pas demander au Conseil d'intervenir et de tenir un vote secret. Il est possible que la majorité des employés soient en faveur d'un syndicat ouvrier. Non, il faut suivre la procédure fixée par le bill et présenter une demande qui devra être vérifiée. Lorsqu'il y a une majorité bien définie, on s'en tient là, sauf s'il y a des objections, comme ce fut le cas dans le passé. Dans certains cas, des employés font des objections en disant que des menaces ont été exercées contre eux. Dans d'autres cas, l'employeur déclare douter qu'il y ait eu une majorité de ses employés au sein de l'unité de négociation. Nous révélons les chiffres contenus dans le rapport, à savoir 60 employés membres à part entière. Maintenant nous savons que vous avez 100 employés sur vos listes. S'il n'y a pas d'objection, alors le Conseil, du moment qu'il n'y a pas d'audience, s'intéressera au dossier, aidé en cela par le rapport, et accordera l'accréditation.

M. Alexander: Sans qu'il y ait eu de vote?

M. Picard: Sans qu'il y ait eu de vote. Telle est la pratique actuelle.

M. Alexander: En effet, il m'est facile de l'imaginer.

Que se passe-t-il lorsqu'un membre déclare appartenir au syndicat mais avoir été menacé ou forcé à suivre les 59 autres? Que se passe-t-il alors? La pratique est-elle de procéder à un vote?

M. Picard: Oh, c'est exact. Si vous vous référez à certaines décisions du Conseil à ce sujet vous verrez certains cas où un ou deux employés seulement se trouvaient dans une telle situation et où un vote a été pris. Je pense qu'il existe également un cas, si j'ai bonne mémoire, où l'application a été repoussée pour une autre raison et le Conseil, en vertu des décisions que je connais, s'est toujours montré très rigoureux.

[Text]

Mr. Alexander: Would it not simplify the procedure and expedite the whole thing if a vote was called for in the first instance?

Mr. Picard: I do not get your point. I am sorry.

Mr. Alexander: Would it not simplify the whole matter and expedite the procedure if a vote was taken in the first instance?

Mr. Picard: What about the small unit in the Yukon in the winter—to have your vote taken there if you have a clear majority, or in Newfoundland?

Mr. Alexander: Is that an insurmountable problem?

Mr. Picard: Yes, it is, believe me, if you have your office in Vancouver but none in the Yukon Territory and there is a project there where you have some of the building trade unions, where you have some small units. Or if you take the operating engineers, with two or three people and it is wintertime and you take your investigator from Vancouver and try to get a helicopter to go to the Yukon and get your vote and make your report, you can wait a couple of weeks before leaving Vancouver. It is not easy.

Mr. Alexander: What about decertification? As I understand it—maybe I am reading the bill wrong.

Mr. Picard: Usually decertification is through a vote.

Mr. Alexander: This is where I run into difficulty, after you have explained it all to me. Why no vote for certification excepting in the instances which you referred to, while on the other hand there is a vote for decertification? Do you not run into the same problems if you are up in the Yukon?

• 1715

Mr. Picard: No, I do not think so. If you have an application for decertification one must keep in mind that the labour union which is there has bargaining rights until decertification is decided. It is not exactly the same situation. If you had no bargaining rights at all for labour unions you could say—and it is not possible to visualize how it could be—that you could decide on decertification without a vote. This is one of those cases where I cannot conceive of a vote not being taken if the question of decertification is raised, because you have a group of employees asking for decertification and a union with bargaining rights, those bargaining rights are there until decertification is decided, and the wishes of the employees can only be expressed through a vote at that time. Then the bargaining rights will end there. And if the employees would like to have another bargaining agent after that it will be up to them to make their choice. But that is quite different to an application where the majority of the employees have decided to become paid-up members of a labour union and there are no bargaining rights and no interveners. In such a case you have a clear-cut majority, but what can we do? The majority rules in the code and in each of the provincial legislations, and it is the same throughout the country.

Mr. Alexander: Is there a choice? Right now I think it is certification or no certification. Is there another indication that says no union whatsoever? Do we go that far? Have they a choice in that respect?

[Interpretation]

M. Alexander: Ne serait-il pas plus simple pour la procédure, et plus rapide, de provoquer un vote dès le départ?

M. Picard: Je ne vous saisis pas, j'en suis désolé.

M. Alexander: Ne serait-ce pas simplifier toute la question et accélérer la procédure que de procéder à un vote dès le départ?

M. Picard: Dans le cas de petites unités, au Yukon, en hiver, lorsqu'il s'agit de procéder à un vote après une majorité bien définie, ou à Terre-Neuve?

M. Alexander: Est-ce là un problème insurmontable?

M. Picard: Oui, c'en est un, croyez-moi, si vous avez un bureau à Vancouver et aucun dans le territoire du Yukon et s'il existe un projet concernant certains syndicats en formation, là où se trouvent des petites unités. Ou si vous prenez le cas d'un ingénieur, accompagné d'un ou trois ouvriers et que l'on soit en hiver, et que vous envoyez votre enquêteur de Vancouver, cherchant un hélicoptère pour se rendre au Yukon, procéder au vote et faire le rapport, il nous faut attendre plusieurs semaines avant de quitter Vancouver, cela n'est pas facile.

M. Alexander: Qu'en est-il du refus d'accréditation? Tel que je comprends, peut-être que j'interprète mal le bill?

M. Picard: Généralement, le refus d'accréditation suit un vote.

M. Alexander: C'est là que je rencontre certaines difficultés après toutes vos explications. Pourquoi n'y a-t-il pas de vote pour le refus d'accréditation à l'exception des exemples que vous avez cités, tandis qu'ailleurs il y a un vote pour refus d'accréditation? Ne rencontrez-vous pas les mêmes problèmes lorsque vous êtes au Yukon?

M. Picard: Non, je ne crois pas. Si vous avez une demande de révocation de l'accréditation, vous devez vous souvenir que le syndicat a des droits de négociation jusqu'à ce que la révocation de l'accréditation ait été acceptée. Ce n'est pas tout à fait la même chose. Si le syndicat n'avait pas de droit de négociation, vous pourriez dire, même si je ne vois pas comment vous pourriez le faire, que vous décidez de révoquer l'accréditation sans qu'il y ait vote. Je ne peux concevoir dans un cas comme celui-là comment on peut soulever la question de révocation de l'accréditation sans mettre aux voix, car vous avez un groupe d'employés qui demande la révocation de l'accréditation et un syndicat qui a des droits de négociation. Ces droits de négociation existent jusqu'à ce que la révocation de l'accréditation soit permise, et les employés ne peuvent exprimer leur désir à ce moment-là que par un scrutin. Par conséquent, le droit de négociation cesse à ce moment-là. Si, par la suite, les employés veulent un autre agent négociateur, c'est à eux de faire le choix. C'est très différent d'une demande où la majorité des employés a décidé de devenir des membres payés des syndicats, et il n'y a pas de droits de négociation et pas d'intermédiaire. Dans ce cas, la majorité est évidente, alors que pouvons-nous faire? La majorité commande dans le Code du travail et dans chacune des législations provinciales. C'est la même chose partout au pays.

M. Alexander: Y a-t-il un choix? Il s'agit en fait, à mon avis, d'accréditation ou de non -accréditation. Est-il dit quelque part qu'il ne doit pas y avoir de syndicat? Allons-nous aussi loin? Avons-nous le choix sous ce rapport?

[Texte]

Mr. Picard: You can have it both ways.

Mr. Alexander: I am not looking for both ways; I just want to know whether there is an alternative, yet again. Is the employee given that option? This is why I am getting into the area of the secret ballot. I know what you said in the first instance, that there are 100 members and we have 60 per cent, but all we are dealing with is certification or noncertification. Maybe I am talking about the same thing when it comes down to it.

Mr. Picard: You could be.

Mr. Alexander: I think I am in that area.

Mr. Picard: What in fact a group of employees is asking, when they request decertification, is that their bargaining agent at that time be decertified. But that does not mean they are ready at that point to choose another union. So on the ballot you may have only the question, "Are you in favour of maintaining this bargaining agent or not?", and it is a yes or no answer because the application is presented that way.

You have to take into account that the application is to vote against the bargaining agent. Even if I put the second question, if the first question is, "Are you in favour of maintaining", or something like that, "your bargaining agent P", and you get the two answers, yes or no, even if I ask after that, "Are you in favour of not having any bargaining agent or not joining any union?", the answer will be no different, as I see it. If they are against a bargaining agent, that is your answer and they will vote against it.

• 1720

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, on that particular point, if a new union were trying to take over this bargaining unit on the same ballot would there be another question reading, "Are you in favour of joining the new union?", or do they go through the other procedure of the new union getting application forms and membership and then making an application to the board?

Mr. Picard: Both names will be on the ballot.

Mr. Weatherhead: Both?

Mr. Picard: The names of both unions.

Mr. Weatherhead: I see.

Mr. Picard: As I understand your question, if a second union is trying to replace the first union as the bargaining agent what will be on the ballot?

Mr. Weatherhead: That is right.

Mr. Picard: Then you will have both names on the ballot and they will vote for or against the first or the second one.

Mr. Weatherhead: Could they vote against both of them?

Mr. Picard: Oh, yes. Then you would have spoiled ballots.

[Interprétation]

M. Picard: Vous pouvez choisir les deux façons.

M. Alexander: Je ne veux pas les deux; je veux savoir s'il y a un choix. Est-ce que l'employé a une option? C'est pourquoi je parle d'un scrutin secret. Je sais que vous avez dit au départ qu'il y a cent membres et que nous ne pouvons compter sur 60 p. 100. Mais nous discutons d'accréditation ou de non-accréditation. Je parle peut-être de la même chose finalement.

M. Picard: C'est possible.

M. Alexander: Je crois que nous parlons de la même chose.

M. Picard: Ce que demande un groupe d'employés en fait, lorsqu'il demande la révocation de l'accréditation c'est qu'on annule l'accréditation de leur présent agent négociateur. Mais cela ne signifie pas qu'ils sont prêts à choisir un autre syndicat. Par conséquent, lors du scrutin, il se peut que vous n'ayez qu'une seule question: «êtes-vous en faveur de conserver votre présent agent négociateur ou non?» La réponse est donc non ou oui, car la demande est ainsi présentée.

Il vous faut tenir compte que dans la demande il s'agit de voter contre l'agent négociateur. Si je demande d'abord: «Êtes-vous en faveur du maintien de votre agent négociateur», et qu'on me répond à la fois «oui et non», et si je demande ensuite: «Êtes-vous contre le fait d'avoir un agent négociateur et contre l'adhésion à un syndicat», la réponse, selon moi ne sera pas différente de la première. S'ils sont contre la présence d'un agent négociateur, alors ils vont voter contre.

M. Weatherhead: Monsieur le président, à ce sujet, si un nouveau syndicat essayait de se charger de l'unité de négociations, par le même scrutin, poseriez-vous une autre question telle que «Êtes-vous en faveur de l'adhésion à ce nouveau syndicat»; ou faut-il recommencer toutes les procédures pour le nouveau syndicat, à savoir les formules de demande d'adhésion et ensuite faire des demandes au Conseil?

M. Picard: Les deux noms seront sur le bulletin de vote.

M. Weatherhead: Les deux noms?

M. Picard: Les noms des deux syndicats.

M. Weatherhead: Je comprends.

M. Picard: Si je comprends bien votre question, vous désirez savoir ce qui sera inscrit sur le bulletin de vote si un autre syndicat essaie de remplacer le premier en tant qu'agent négociateur?

M. Weatherhead: C'est exact.

M. Picard: A ce moment-là, on inscrira les deux syndicats sur les bulletins de vote, et les membres voteront pour l'un ou l'autre.

M. Weatherhead: Pourraient-ils voter contre les deux?

M. Picard: Mais bien sûr. Ce serait alors des bulletins annulés.

[Text]

Mr. Weatherhead: Back to Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I want to know why they would be spoiled. I am sure you have opened up a lot of doors for us and when we delve into the minutes we will certainly be more conversant with the positions that you have taken.

The Chairman: Before you leave that subject, I would like to ask one last question of Mr. Picard.

Mr. Alexander: Go ahead.

Le président: Monsieur Picard, pourquoi les syndicats s'opposeraient-ils à ce que dans le cas de toutes les accréditations, il y ait un vote secret? Cela ferait peut-être plaisir à l'employeur et à tout le monde. Je crois qu'ils n'ont rien à perdre lorsqu'ils savent que 60 p. 100 des employés sont en faveur du syndicat, et en fin de compte, c'est un vote secret qui déciderait si oui ou non les employés vont appartenir au syndicat.

M. Picard: C'est parce que nous ne voyons pas la nécessité de faire la preuve deux fois qu'ils ont la majorité, pas plus que pour un député.

Le président: Justement, dans le cas des députés, c'est un vote secret, d'une manière ou d'une autre. Le syndicat ne perdrait absolument rien et cela donnerait confiance à tous ceux qui sont dans le doute présentement.

M. Picard: Non, mais s'il n'y avait pas d'enquête, j'en arriverais probablement à la même conclusion que vous. Mais l'accréditation est précédée d'une enquête par un fonctionnaire, dont le rôle est de compléter son enquête, tant auprès de l'employeur que du syndicat, il la fait auprès des deux parties. Il n'a aucun intérêt à ce moment-là, il n'a pas à régler de revendications, il n'a pas à régler ce que sera ou ne sera pas la convention collective de travail. Il n'a qu'à faire une constatation. Est-ce que, chez l'employeur, il y a vraiment tant de personnes sur la liste de paie? Pour ce qui est du syndicat, chaque carte doit être vérifiée, pas seulement le livre de banque du syndicat, qui est vérifié afin de s'assurer que les montants ont été déposés, mais à ce moment-là chaque membre a signé sa carte d'admission au syndicat. Alors il vérifie les cartes de membres, les signatures, il ne se contente pas simplement d'être au bureau. Il fait également de l'échantillonnage en allant voir des employés individuellement pour s'assurer que c'est bien leur signature. Naturellement, il le fait encore plus si quelqu'un soulève le moindre doute sur la signature d'un employé. Étant donné ces précautions, qui ont été prises par la Loi, depuis la première loi, en 1948, nous ne voyons pas en quoi il y aurait le moindre progrès sur la coutume établie à l'heure actuelle, lorsqu'elle n'a pas donné lieu à des difficultés. Cette procédure n'a pas du tout donné lieu à des difficultés. Et c'est beaucoup plus simple pour le Conseil et beaucoup moins dispendieux aussi que tous les votes qui sont pris partout.

• 1725

Le président: Inversement lorsque seulement 35 personnes vont demander le droit d'accréditation, l'employeur peut-il refuser un vote disant que 65 p. 100 sont contre.

M. Picard: Il pourrait difficilement le faire.

Le président: Oui, mais si ça va dans un sens...

[Interpretation]

M. Weatherhead: M. Alexander.

M. Alexander: Pourquoi seraient-ils nuls? Je suis sûr que lorsque nous lirons le compte rendu nous aurons sûrement beaucoup de questions à poser au sujet des positions que vous avez prises.

Le président: Avant que nous ne laissions ce sujet, j'aimerais poser une dernière question à M. Picard.

M. Alexander: Allez-y.

The Chairman: Mr. Picard, why should the unions be opposed to a secret vote in case of recognition? This would probably please the employer and everybody else. I don't think they have anything to lose when they know that 60 per cent of the employees are favourable to the union and that anyway, a secret vote will decide if they are going to belong or not.

Mr. Picard: We don't see why they should have to prove twice that they have a majority, no more than a member of Parliament should.

The Chairman: That's just it. Members of Parliament are always elected by secret ballot. The union wouldn't be losing anything, and it would give confidence to those who are presently in doubt.

Mr. Picard: Yes but, if there were no inquest, I'd probably draw the same conclusions as you. But recognition is always preceded by an investigation conducted by an official who consults both with the employer and the union. At that particular moment, he has no interest whatsoever, he has no claims to settle, and no collective agreement to deal with. All he has to do is establish the facts. Are there that many employees on the employer's payroll? As for the union, each card has to be checked, and not only the union's bank-book that is checked in order to be sure that the amounts were deposited. The membership cards must be checked to make sure that each member has signed his own. He checks the cards, and the signatures by seeing personally some employees. In other words, it is a spot-check. Of course, if there are any doubts raised about an employee's signature, he goes even further. As there has been no trouble since the Act was established in 1948, we don't see why we should take additional measures. That way, the Board finds it a lot easier, and also much less expensive than all the votes taken all over.

The Chairman: On the contrary, when only 35 persons ask for their accreditation rights, can the employer turn down a vote to the effect that 65% show opposition.

Mr. Picard: It would be hard to do it.

The Chairman: Yes, but if it is only one-way...

[Texte]

M. Picard: Non.

Le président: Si lui peut prouver qu'il y a 65 p. 100 des employés qui sont contre le fait de se joindre à l'union, la démarche inverse ne peut-elle pas être faite?

M. Picard: C'est parce que cela représente deux manières de voir le problème.

Dans le premier cas, il y a une majorité claire; dans l'autre cas, il est dit: «S'il y a au moins 35 p. 100 des employés, le syndicat pourra demander au Conseil de décréter un vote au scrutin secret. Le Conseil l'accordera, s'il en a l'autorité; mais il va faire enquête quand même. Je crois que c'est l'un des progrès intéressants du nouveau projet de loi, pour faciliter l'exercice du droit d'association, le projet de loi dit: «Même si vous n'êtes pas encore rendus à la majorité, si un nombre assez substantiel d'employés ont manifesté leur intérêt pour avoir des représentants syndicaux, nous décréterons un vote au scrutin secret». Je crois que c'est un des moyens de faciliter l'exercice du droit d'association et nous sommes parfaitement d'accord sur ce point-là. Mais ce sont deux choses qui nous paraissent distinctes. C'est-à-dire, que nous voyons d'une manière très distincte la majorité qui est la règle reconnue dans tout le pays, pas simplement au niveau fédéral mais dans les provinces aussi, et ce qui est une innovation je l'admets, du projet de Code canadien du travail et qui me paraît bien dans l'ordre de la pensée de la Convention internationale qui vient d'être ratifiée pour l'application de la liberté syndicale.

The Chairman: Will you allow Mr. Skoberg to move on, or do you have more questions, Mr. Alexander?

Mr. Skoberg: I do not have any more questions. I think they have all been answered. Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: Then maybe I have one last question.

Monsieur Picard, je lis dans votre mémoire, à la page 11,

... le *piquetage* doit être pacifique mais le nombre de piquets de grève n'est pas limité. La CSN estime que l'on devrait s'en tenir au Code criminel et qu'un article de concordance devrait apparaître, sur ce sujet, dans le projet de loi C-183.

A ce moment-là, vous parliez du Bill C-253, parce qu'on y parlait de piquetage ce dont maintenant on ne parle plus. Mais si on s'en tient au piquetage qui a eu lieu dernièrement dans une province que vous connaissez bien, la nôtre, en réalité, les piqueteurs s'en sont-ils tenus à la définition que donne le Code criminel du piquetage?

M. Picard: Non, il arrive que le Code criminel ne soit pas toujours parfaitement observé, mais il y a d'autres recours et c'est pour cela, je pense, que le ministre a dit que s'il survenait quelque chose, la jurisprudence et les tribunaux sont là.

Le président: Alors, vous êtes d'accord sur ce point?

M. Picard: Nous sommes d'accord sur ce point. Naturellement, dans une grève où il y a une certaine exaspération, par exemple, des employés, peu importe la cause qui a pu provoquer l'exaspération, il est bien évident que cela peut présenter des difficultés pour l'application intégrale du Code criminel; mais, par ailleurs, il y a d'autres recours. Ce que nous n'aurions pas aimé aurait été, selon notre manière de voir ces choses-là, d'amender le Code criminel par une loi d'exception c'est-à-dire que nous n'acceptons pas cette philosophie.

[Interprétation]

Mr. Picard: No.

The Chairman: If he can prove 65% are opposed to joining the union, can the opposite be done?

Mr. Picard: There are two ways of looking at the problem.

In the first case, there is an obvious majority. And in the other, it is said: "if there is at least 35% of the employees, the union can ask the Board to call a secret ballot vote. The Board will agree if it has the authority to do so, but there will be an inquiry anyway. This is one of the interesting changes in the new bill to allow the use of the association rights: "Even though you have not mustered a majority, if a sufficient number of employees wished to have union representatives, we will call a secret ballot vote." This is a good way to make easier the use of the association rights, and we agree on that. But they are two different things. One is the majority taken as a rule across the country, by the federal and provincial governments, and the other is change in the Canadian Labour Code project that is apparently consistent with the views of the international agreement for the application of union freedom.

Le président: Est-ce que M. Skoberg peut continuer, ou avez-vous encore des questions, monsieur Alexander?

M. Skoberg: Je n'ai plus de questions. On a répondu à toutes. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: J'en ai une dernière.

Mr. Picard, I read in your report on page 11

... picketing must be peaceful but there is no limit as for pickets. The CNTU thinks we should stick to the Criminal Code and that a Section of agreement should be introduced in the bill C-183.

At that time, you were talking about Bill C-253, because picketing was mentioned but is not any more. But talking about the picketing we had recently in our province, did the picketers stick to the definition of picketing given in the Criminal Code?

Mr. Picard: No, it happens that the Criminal Code is not abode by, there is still the jurisprudence or the courts, if, as the minister said, something should happen.

The Chairman: Then, you agree on that?

Mr. Picard: We do. Of course, in a strike, employees get tired, whatever the cause, and this can give rise to problems as to the full application of the Criminal Code. But there are other ways. We would not have liked to have the Criminal Code amended by an exception act, we do not agree on that philosophy.

[Text]

Le président: Il y a aussi eu beaucoup d'objections de la part des employeurs au fait que le jugement rendu par le nouveau Conseil sera final et qu'on ne pourra pas avoir recours ailleurs. Êtes-vous d'accord avec cela ou est-ce que vous préférez...

M. Picard: Oui, nous sommes bien d'accord et je crois que c'est ce qui arrivera sauf sur un point; étant donné la Cour fédérale du Canada qui existe depuis assez peu, vous pourrez difficilement éviter que si un appel à cette cour, par exemple, si une des parties croit que le Conseil a excédé sa juridiction. En principe nous sommes d'accord que les décisions doivent être finales, mais nous nous rendons compte que même si c'est dit dans le Code canadien du travail, un excès de juridiction va découler d'autres lois et de la jurisprudence même. La loi sur la Cour fédérale du Canada donne à cette Cour une juridiction en ces matières. Alors on pourrait difficilement l'éviter. Cependant, il faut dire que les décisions du Conseil ont rarement interjetées devant la Cour fédérale du Canada, mais nous croyons quand même qu'il pourrait y avoir des cas possibles. Nous acceptons l'idée que la règle soit que le Conseil canadien du travail donne une décision finale. Ce qui sera vrai dans la plupart des cas. Mais je ne vois pas comment, juridiquement, il pourrait être possible d'empêcher un appel s'il y a un excès de juridiction, parce que de toutes les Cours d'appel possibles, ce point a généralement été admis, je pense.

• 1730

Le président: Merci, monsieur... oui?

M. Dionne: J'aimerais poser une question. Vous allez peut-être me dire qu'elle est basée sur une conclusion, mais j'aimerais avoir votre définition sur ce sujet-là. J'entends souvent parler de «liberté du droit d'association», «liberté d'association», est-ce que dans votre conception la «liberté d'association», c'est la liberté du droit d'entrer, enlevant celui de sortir? Comment voyez-vous cela?

M. Picard: Non. Je crois saisir votre point qui nous conduirait d'ailleurs à l'examen des clauses de sécurité syndicale dans les contrats, il n'y a aucun doute. Mais voici ce qui arrive. Les employés peuvent sortir, mais dans des délais déterminés. C'est-à-dire que si je poussais à fond le raisonnement que vous avez commencé, cela impliquerait que même pendant la durée d'une convention, l'employé pourrait avoir la même liberté que celle qu'il a lorsque la convention n'existe pas. Alors, il arrive que si un syndicat est accrédité, il l'est pour 100 p. 100 des employés qui font partie de l'unité de négociation, même si à ce moment-là ils ne sont pas tous membres. Il devra négocier une convention collective pour 100 p. 100 des employés, qu'il soit membres ou non du syndicat. Dans cette convention collective, il y aura différentes formes de sécurité syndicale, parfois ce sera strictement la formule Rand, c'est-à-dire cette mesure de sécurité syndicale que permet à un employé de ne pas devenir membre du syndicat, mais de lui payer un montant égal à sa cotisation syndicale. Il y a des cas où vous avez des ateliers d'unions selon les métiers. On va comprendre que s'il y a une préférence syndicale qui est accordée à un syndicat par convention collective, et c'est assez fréquent, un employeur s'engage par la convention collective de travail avec un syndicat, à embaucher de préférence des membres du syndicat. Pour nous, rien ne s'oppose à ce que cet engagement soit une disposition de la convention collective de travail.

[Interpretation]

The Chairman: Employers objected a great deal to the fact that the sentence given by the new Board is final and that there will not be any appeal. Do you agree on that or do you prefer to...

Mr. Picard: Yes, we agree, and I think that is what will happen except for one thing: given the fact that the Federal Court of Canada has not existed for a long time, it would be hard not to have any appeals if one of the parties think the Board has gone beyond its jurisdiction. As a rule we agree that the decisions must be final, but we realize that even if it is said in the Canadian Code of Labour, an excess of jurisdiction will come from other laws and jurisprudence itself. The Federal Court Act gives this Court jurisdiction on these matters. Therefore it is difficult to avoid. However, it must be said that the Board's decisions were rarely put before the Federal Court of Canada but we believe that such cases could arise. We accept the fact that the rule must be that the Canadian Labour Board give a final decision. This will be true in most cases. But I do not see how, in terms of law, an appeal could be prevented if there is a court decree, since of all other possible Courts of appeal, this point has generally been admitted, I think.

The Chairman: Thank you sir... yes?

Mr. Dionne: I would like to ask a question. You might say that it is based on a conclusion, but I would like to have your definition on that subject. I often hear people speak of "freedom of right of association", it is the freedom of right to enter, taking away that to leave? How do you see it?

Mr. Picard: No. I think I know what you mean; this would in fact lead you to study union security clauses in contracts, there is no doubt. But here is what happens. Employees may leave, but within notice. That is if I elaborate your statement, this would imply that even during an agreement, the employee could have the same freedom he has when the agreement doesn't exist. Therefore, if a union is given standing, it is for 100 per cent of the employees it governs, even if at that time they are not all members. He will have to negotiate an agreement for 100 per cent of the employees, union members or not. This collective agreement will hold different forms of union security, it might strictly be the Rand formula, that is that means of union security which allows an employee not to become a union member, but to pay an amount equal to his union fees. There are cases where you have union work shops according to skills. If a union preference is given to one union in a Collective agreement, and it happens quite often, an employer must hire union members. We agree that this can be a clause of the Labour collective agreement.

[Texte]

M. Dionne: Est-ce que vous n'insistez pas pour qu'elle soit?

M. Picard: Oui, mais il arrive que nous insistons. S'il ne s'agit que de cela, je suis d'accord.

M. Dionne: Oui, d'accord.

M. Picard: Mais à la fin de la convention collective de travail, si les employés ne sont pas satisfaits de cette période de convention collective qu'ils viennent de passer avec un agent négociateur, ils peuvent se reprendre. Ils peuvent changer de syndicat ou ils peuvent décider d'en sortir complètement. Mais je crois qu'en tant que réglementation, cela s'explique parfaitement.

Le président: C'est tout, monsieur Dionne?

M. Dionne: Très bien, merci.

Mr. Alexander: Will you answer this one question. What does the witness think about those who perhaps have become involved with certification and they are in the minority—it could be one or two? Would you like to make a comment on whether you appreciate his wanting to pass the money that he was supposed to pay as dues to a charitable organization or to a religious order?

• 1735

Mr. Picard: The only thing I know in that connection is this, that you have actually in Canada some collective agreements whereby an employee, instead of paying union dues through the Rand formula, signs an authorization telling the boss, "In my case, this amount of money should be sent to a charitable organization." In some cases it is so. That is all I know about that.

Mr. Alexander: Should something like that be covered in this bill?

Mr. Picard: No, I do not think so.

Mr. Alexander: Why not?

Mr. Picard: This is a matter for collective bargaining, not for the bill.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Do you believe there should be a provision in the bill so that the employees should not be ordered by employers to cross a recognized and legal picket line?

Mr. Picard: Right.

Mr. Skoberg: That was a short one.

The Chairman: Gentlemen, on your behalf I thank Mr. Picard for appearing before us today. He is a specialist in the matter of labour. We wish you a happy trip.

M. Picard: Je vous remercie beaucoup monsieur le président.

The Chairman: We will adjourn until 8 p.m., when we shall hear the Rio Algom Mines Ltd.

EVENING SITTING

• 2013

The Chairman: Gentlemen, I think we should continue our meeting. I would like to welcome tonight the representatives from the Rio Algom Mines Ltd. I would like to introduce to you Mr. R. D. Armstrong, President, and I would invite Mr. Armstrong to introduce the other gentlemen with him and also to make a short opening statement. Mr. Armstrong.

[Interprétation]

Mr. Dionne: Don't you insist that it should be?

Mr. Picard: Yes, we sometimes insist. If this is the only matter, I agree.

Mr. Dionne: Yes, I agree.

Mr. Picard: But at the end of the Labour Collective agreement, if employees are not satisfied with this period they just had with an agent, they can start all over again. They may change union or else withdraw completely. But I believe that in terms of ruling this can be explained very clearly.

The Chairman: Is this all Mr. Dionne?

Mr. Dionne: Very well, thank you.

M. Alexander: Voulez-vous répondre à cette question? Qu'est-ce que le témoin pense de ceux qui s'occupent des octrois et qui sont en minorité; il y en a un ou deux. voulez-vous nous dire si vous êtes d'accord à ce qu'ils donnent l'argent avec lequel ils devaient payer, à des œuvres de charité ou à des ordres religieux?

M. Picard: Tout ce que je sais à ce sujet, c'est qu'il y a présentement au Canada des conventions collectives selon lesquelles un employé, au lieu de verser ses contributions syndicales selon la formule Rand, dit à son patron, par écrit: «Dans mon cas, veuillez remettre l'argent à une œuvre de charité.» C'est ainsi qu'on procède dans certains cas. Mais c'est tout ce que je sais à ce sujet.

M. Alexander: Le projet de loi devrait-il comprendre des dispositions relatives à cela?

M. Picard: Non, je ne pense pas.

M. Alexander: Pourquoi?

M. Picard: Cette question relève plus de la négociation collective que du projet de loi.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Le projet de loi devrait-il stipuler que les employeurs ne devront pas donner l'ordre aux employés de traverser un piquet de grève établi et légal?

M. Picard: Oui.

M. Skoberg: C'est tout.

Le président: Messieurs, en votre nom, je remercie monsieur Picard d'avoir témoigné aujourd'hui. C'est un expert dans le domaine du travail. Nous vous souhaitons un bon voyage.

Mr. Picard: Thank you very much, Mr. Chairman.

Le président: La séance est levée jusqu'à 20 h. Nous entendrons alors la société Rio Algom Mines Ltd.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Messieurs, nous allons reprendre notre séance. Ce soir, je souhaite la bienvenue aux représentants de la Rio Algom Mines Ltd. Je vous présente M. R. D. Armstrong, président, et j'invite M. Armstrong à présenter ses collègues et à nous faire une brève déclaration. Monsieur Armstrong.

[Text]

Mr. R. D. Armstrong (President, Rio Algom Mines Ltd.): Thank you, Mr. Chairman. On my immediate right is Mr. D. C. Mason, Labour Relations and Compensation Coordinator for Rio Algom Mines Ltd.; next to Mr. Mason is Mr. A. E. Lomas, the Corporate Personnel and Industrial Relations Manager for Algom Mines Ltd. As your Chairman has stated, my name is Robert Armstrong. I am the President of Rio Algom Mines Ltd.

I am most grateful for the opportunity of appearing before you regarding the brief that we have submitted relating to Bill C-183, an act to amend the Canada Labour Code. I shall not take your time by reading the brief to you because this would be repetitious and I understand it has been distributed, sir.

The Chairman: That is right.

Mr. Armstrong: I am sure you receive many submissions regarding this important bill. Under these circumstances we have confined our brief to representations on two main points which have particular significance to our company.

These points are, firstly, the inclusion of uranium production as an activity governed by the bill. For the reasons stated in our brief, we regard this as an anomaly. We have suggested that the circumstances which have caused this no longer exist. The disposition of the product is effectively controlled by the federal government, but the actual operation of the Elliot Lake Mines is regulated by Ontario in every important respect. It is our contention that under these circumstances the Ontario Labour Code should also govern, as the labour relations aspect of uranium production should also be a matter for Ontario jurisdiction.

The second point is perhaps more general. We consider that one of the principal purposes of a labour agreement is to minimize the disruption of employment and operations during its term. As evidenced by the clause quoted on page 4 of our brief, and it may not be the same page in the printed material, sir—it is identified as 12.18—we consider the effects of technological change to be a proper matter for collective bargaining but we believe this is more effectively achieved by collective bargaining than by legislation.

• 2015

The proposed legislation, in our judgment, has the effect of providing the right to strike during the period of an agreement. This can only be avoided by specific agreement between the company and the union and, realistically, we would think it highly unlikely that a union would agree to opt out of proposed Sections 150, 152 and 153.

We suggest that legislation should require that the parties to an agreement establish machinery to resolve matters consequential to technological change, but should not go beyond this point by prescribing methods.

Mr. Chairman and gentlemen, this is a very brief statement. I feel this is the type of thing you would like me to say. This does relate to the two main points we have made in our brief.

The Chairman: Very well, Mr. Armstrong. I suppose our people are ready to question.

Mr. Alexander, would you proceed?

Mr. Alexander: Thank you very much, Mr. Armstrong and gentlemen, for your patience in terms of coming at such a late hour. At least there are a few of us around here. If we do not have quantity at least we have quality, and that is extremely important. We have a member of the Liberal Party, Mr. Caccia, a member of the New Demo-

[Interpretation]

M. R. D. Armstrong (président de Rio Algom Mines Ltd.): Je vous remercie, monsieur le président. A ma droite, se trouve M. D. C. Mason, coordinateur des relations du travail et de l'indemnité pour Rio Algom Mines Ltd.; à côté de M. Mason, M. A. E. Lomas, directeur du personnel et des relations industrielles à Rio Algom Mines Ltd. Comme le président l'a dit, je me nomme Robert Armstrong et je suis président de Rio Algom Mines Ltd.

Je suis très reconnaissant d'avoir l'occasion de vous rencontrer au sujet du mémoire relatif au projet de loi C-183, la loi modifiant le Code canadien du Travail. Pour sauver du temps, je ne lirai pas le mémoire qui vous a été distribué, messieurs.

Le président: D'accord.

M. Armstrong: Vous avez sans doute reçu beaucoup de recommandations au sujet de cet important projet de loi. Aussi, nous avons limité nos observations à deux points principaux qui ont une importance spéciale pour notre société.

Le premier point traite de l'insertion de la réglementation de la production d'uranium dans ce projet de loi. Pour les raisons données dans notre mémoire, nous y voyons une anomalie. Les circonstances qui ont amené cet état de chose n'existent plus. La vente du produit est effectivement sous le contrôle du gouvernement fédéral, mais l'exploitation actuelle de Elliot Lake Mines est régie par les lois de l'Ontario dans tous les aspects importants. Dans ces circonstances, nous croyons que le code du travail de l'Ontario devrait régir l'exploitation, comme l'aspect des relations du travail dans la production de l'uranium devrait tomber sous la juridiction de l'Ontario.

Le deuxième point est plus général. A notre avis l'un des buts principaux d'une convention est de réduire au minimum les arrêts de travail et d'exploitation pendant la durée d'un contrat. Comme il est démontré à l'article cité à la page 4 de votre mémoire, la page du document imprimé est peut-être différente, mais il s'agit, monsieur, de l'article 12.18; nous considérons que les effets du changement technologique doivent être prévus dans la négociation collec-

tive et nous croyons qu'ils le sont plus efficacement par la négociation collective que par une loi.

Le projet de loi, à notre avis, accorde le droit de faire la grève au cours de la période de la convention. On ne peut l'éviter que par une entente spécifique entre la société et le syndicat et il est fort peu probable à notre avis, qu'un syndicat accepte de se désengager des articles proposés 150, 152 et 153.

Nous proposons que la loi exige que les parties d'une convention prévoient un mécanisme pour résoudre les problèmes qui découleront du changement technologique, sans toutefois décrire de méthode précise.

Monsieur le président, messieurs, mon mémoire est très bref. Je pense que vous serez d'accord avec moi, car il touche deux points principaux.

Le président: Très bien, monsieur Armstrong. Je pense que vous êtes prêt à poser vos questions.

Monsieur Alexander, voulez-vous commencer?

M. Alexander: Je vous remercie beaucoup monsieur Armstrong, messieurs, de votre patience, car il est assez tard. Au moins, il y en a encore quelques-uns parmi nous qui sommes restés. Si nous n'avons pas la quantité, du moins nous avons la qualité et c'est très important. Nous avons parmi nous un député du parti libéral, M. Caccia, un

[Texte]

cratic Party, Mr. Skoberg, and myself of the Progressive Conservative Party. I must say that we are pleased that you saw fit to give us the benefit of your wisdom in your particular field.

I would like to pursue one thing that you talk about on page 2, which I did not know and I will certainly plead my ignorance in this regard. You say

The Sudbury area agreements are subject to provincial jurisdiction, whereas the Elliot Lake agreements are subject to federal jurisdiction.

Then you state that

this anomaly dates from 1956.

This bill we are dealing with is of course concerned with federal jurisdiction. Would you elaborate on that anomaly which you refer to so that we can be fairly clear in our minds what you are getting at when you say that labour-management relationship, with respect to this type of work, should be under the jurisdiction of the provincial government?

Mr. Armstrong: I think your question is a very proper one, and I was quite certain it would be a wise one when you introduced it so graciously. If I may, I would like to point out that I am not an attorney, . . .

Mr. Alexander: You sound like the former Minister of Labour before he lowers the boom.

Mr. Armstrong: . . . nor are my colleagues. The point we endeavoured to make here is 1956, as we all will recall, was a time when uranium had a most unique characteristic in the eyes and minds of many people. It was associated perhaps most directly with weaponry, which was indeed its prime threat of use in those days and, therefore, the Atomic Energy Control Act was a very broad one, containing very general powers effectively giving the federal government control over virtually every aspect of uranium. It is not for me to say whether or not this was a proper thing to do at the time. I do not know.

Currently, under the Atomic Energy Control Act and regulations, the federal government approves all contracts which Canadian uranium producers enter into involving the export of the product, not domestic contracts. There are several criteria that they apply in their approvals. The paramount consideration is the peaceful purposes, I shall call it, clause which provides for inspection. Another is that the terms of sale must, in the judgment of the government, be a proper transaction for the Canadian people. Another, of course, is that we must get an export permit each year for shipments we are going to make. As I pointed out, Elliot Lake is about 100 miles west of Sudbury and is an Inco operation. Inco is highly organized with its workers. As you know, it is the mine mill which I think has merged now with the steelworkers. The working conditions there are very similar to those of Elliot Lake, meaning as to mining and milling. In point of fact, many of the people who work in Inco live half-way between Sudbury and Elliot Lake just as our people live half-way between the two cities as well. All of our working conditions, other than labour agreements, are governed by Ontario laws and regulations. Specifically I refer to mining methods, to mining safety considerations including radon counts, x-rays of lungs and this sort of thing, together with environmental control which, as you know, is very important. I therefore am suggesting with respect that because this operation is in the geographical area which is really subsidiary to the Inco operation in Sudbury, the working

[Interprétation]

député du NPD, M. Skoberg et moi-même du Parti progressiste conservateur. Je dois dire que nous sommes très heureux d'avoir pu bénéficier de votre sagesse dans ce domaine particulier.

J'aimerais poursuivre sur un sujet dont vous avez parlé à la page 2 de votre mémoire, sujet que je ne connais pas, je l'admets. Vous dites:

Les conventions collectives signées dans la région de Sudbury relèvent de la juridiction provinciale alors que celles signées dans la région d'Elliot Lake relèvent de la juridiction du gouvernement fédéral.

Vous ajoutez:

Cette anomalie subsiste depuis 1956.

Le bill que nous étudions est évidemment du ressort fédéral. Voulez-vous préciser cette anomalie dont vous parlez afin que nous puissions mieux comprendre ce que vous voulez dire lorsque vous ajoutez que les relations de travail entre patronat et employés, dans ce domaine, devraient relever du gouvernement provincial.

M. Armstrong: C'est une très bonne question. J'en étais certain lorsque je vous ai entendu la présenter avec tant de clarté. J'aimerais d'abord vous dire que je ne suis pas un avocat . . .

M. Alexander: Vous me faites penser à l'ancien ministre du Travail avant qu'il attaque.

M. Armstrong: . . . et mes collègues non plus. Nous essayons de vous dire qu'en 1956, vous vous en souviendrez, l'uranium avait, pour bien des gens, une particularité unique. On l'associait surtout aux armes pour lesquelles on pensait l'utiliser à ce moment-là. Par conséquent, la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique était une loi très large, contenant des pouvoirs très généraux, et qui donnait au gouvernement fédéral le contrôle de presque toutes les utilisations de l'uranium. Ce n'est pas à moi de dire si c'était une bonne chose ou non. Je ne sais pas.

De nos jours, en vertu de la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, le gouvernement fédéral approuve tous les contrats que signent les producteurs d'uranium canadiens lorsqu'il s'agit d'exportation de ce produit, les contrats domestiques sont exclus. Le gouvernement fédéral approuve ces contrats en vertu de plusieurs critères. L'article le plus important est celui qui parle d'utilisation pacifique et qui prévoit des inspections. Conformément à votre article, les conditions de vente doivent, à l'avis du gouvernement, constituer une transaction appropriée pour les Canadiens. Il faut évidemment que nous obtenions les permis d'exportation chaque année pour les envois que nous faisons. Comme je l'ai indiqué, Elliot Lake se trouve à environ 100 milles à l'ouest de Sudbury et c'est une entreprise d'Inco. L'organisation ouvrière est très importante à Inco comme vous le savez; c'est la mine qui, me semble-t-il, a mêlé ses activités à celles des employés de la sidérurgie. Les conditions de travail sont fort semblables à celles d'Elliot Lake, en ce qui concerne l'extraction et le creusage. En fait, bon nombre des travailleurs d'Inco, tout comme nos employés, résident à mi-chemin entre Sudbury et Elliot Lake. Toutes nos conditions de travail, autres que les accords de travail, sont régies par les lois et règlements de l'Ontario. Plus précisément, je fais allusion aux méthodes d'extraction, aux mesures de sécurité dans l'extraction y compris les comptages d'émission de radium, l'examen radioscopique des poumons etc., en plus des contrôles de l'environnement qui, comme vous le savez, sont très importants. Étant donné que cette entreprise se trouve

[Text]

conditions are the same. As a practical matter the labour rates are the same. They are negotiated stepwise, of course, and because all of our physical operations are governed by the Ontario codes, it is appropriate that the uranium operations at Elliot Lake be governed by those codes as well.

• 2020

Mr. Alexander: If I understand you, what you are saying is that because of the peculiar nature of your operation, you come under the federal jurisdiction regarding production, sales, export permits, etc., but in fact, other than that peculiarity, labour-management relations should be exempted and in fact the company in this regard should be exempted from this bill. Will this bill, in effect, govern you? Is this within federal jurisdiction? I remember what you said about the production, sale and export permit. So what you are afraid of is that this bill is going to catch you in this particular area.

Mr. Armstrong: Yes. What I am saying, sir, is that we are currently under federal jurisdiction as to labour matters, and apart from the export sale matters, which I agree incidentally should be federal matters, all of our other operations are totally characteristic of normal mining activities and are conducted in an area where the Ontario codes govern. It is my feeling that we are no different from others and that this is an anomaly which causes us to come under the federal code as did labour many years ago and that the need for this no longer exists. We have had, Mr. Alexander, very good labour relations at Elliot Lake over all these years. This perhaps has a bearing on what I am talking about. In all this period we have had one strike, which I think is a rather good record.

Mr. Alexander: I am quite sure that this proposition that you are bringing before us this evening has been placed before governments. What has been their reaction with respect to this? I am sure this is not the first time that this has been brought up, or is it?

Mr. Armstrong: Yes, sir, it is. It is the first time that it has been brought up.

Mr. Alexander: It has never been brought up before a government prior to this evening?

Mr. Armstrong: No, sir, not since 1956. I think I can say no.

Mr. Alexander: Well, that opens up a new ball game, does it not? I thought perhaps this thing had been mulled over at one time, and I would say that it does present a very peculiar situation in one way.

Mr. Armstrong: If I may say so, Mr. Chairman, we are not really thrashing old straw here, Mr. Alexander. This is a matter that has not been brought to the government before. Pardon me, I will retract that—certainly not since 1956. We have not brought this up with Cabinet Ministers or others. We felt this was an appropriate time to raise it because we think it is an anomaly.

• 2025

Mr. Alexander: I am very pleased that you did bring that to our attention. I plead my ignorance with respect to it. My colleagues, wiser as they easily think they are, perhaps know this but I did not and I think it is an extremely important point...

[Interpretation]

dans le secteur géographique qui sert d'appoint à l'entreprise Inco de Sudbury, j'affirme que les conditions de travail sont identiques. Sur le plan pratique, les taux de salaire sont semblables. Ils sont négociés progressivement, bien sûr, et comme tous nos travaux physiques sont régis par les codes de l'Ontario, il convient que les travaux d'uranium à Elliot Lake soient régis par les mêmes codes.

M. Alexander: Si je vous comprends bien, vous dites qu'en raison de la nature particulière de vos travaux, vous relevez de la juridiction fédérale en ce qui concerne la production, les ventes, les permis d'exportation, etc.; mais à part cet aspect particulier, il faudrait exempter de ce bill les relations patronat-ouvriers et, en fait, toute la société. Ce bill aura-t-il, dans la réalité, un quelconque effet sur vous? S'inscrit-il dans la juridiction fédérale? J'ai en mémoire vos remarques concernant la production, les ventes et les permis d'exportation. Vous craignez donc que ce bill aille à l'encontre de vos intérêts dans ce domaine particulier.

M. Armstrong: C'est exact. Ce que je dis, monsieur, c'est qu'en matière de travail, nous dépendons généralement de la juridiction fédérale, et si l'on fait exception des questions d'exportation et de ventes qui, à mon sens, devraient être du ressort fédéral, tous nos autres travaux constituent des activités d'extraction normales et sont effectuées dans une région où s'appliquent les codes de l'Ontario. Il me semble que nous ne sommes pas différents des autres, que c'est par erreur que nous relevons du code fédéral, et qu'un tel besoin ne se fait plus sentir. Nous avons depuis plusieurs années, monsieur Alexander, de très bonnes relations de travail à Elliot Lake. Ceci a peut-être une influence sur ce dont je parle. Au cours de cette période, nous avons connu une seule grève, ce qui, me semble-t-il, est assez positif.

M. Alexander: Je suis certain que la proposition que vous nous présentez ce soir a été présentée au gouvernement. Quelle a été sa réaction à ce sujet? Je suis certain que ce n'est pas la première fois qu'elle est évoquée, n'est-ce pas?

M. Armstrong: Si, monsieur, c'est la première fois.

M. Alexander: N'a-t-elle jamais été présentée à un gouvernement avant ce soir?

M. Armstrong: Non, monsieur, pas depuis 1956.

M. Alexander: Eh bien, cela ouvre de nouveaux horizons, n'est-ce pas? Je pensais qu'on avait peut-être réfléchi beaucoup sur cette question, et j'avouerai qu'elle représente une situation en un sens, très particulière.

M. Armstrong: Si je puis me permettre, monsieur le président, il ne s'agit pas d'un sujet battu et rebattu, monsieur Alexander, mais d'une question qui n'a jamais été présentée au gouvernement auparavant. Veuillez m'excuser, je retire cette remarque, certainement pas depuis 1956. Nous n'avons pas présenté cette question à des ministres du Cabinet ou autres. Il nous a semblé qu'il était temps d'invoquer cette question qui nous paraît anormale.

M. Alexander: Je suis très heureux que vous nous signaliez cela. J'avoue cependant mon ignorance. Mes collègues, qui se pensent facilement plus astucieux que moi, sont peut-être au courant, mais moi, je ne l'étais pas et je crois que c'est un point extrêmement important...

[Texte]

Mr. Weatherhead: On a point of order, Mr. Chairman.

Mr. Alexander: ... on which we should place some profound attention. There is no question about it. I will not be much longer. I see you believe, like many others who have been in attendance at the Committee, that problems regarding technological change should be left to the two parties involved to determine rather than having the direction of the government, saying that this is the way it is supposed to go, the right to reopen a contract, with the ultimate end being a strike. Of course, you are very well aware that unions do not quite go along with this. Is there any significant change in this bill as compared to the other bill that you could show some appreciation for or not, regarding the technological change section of the bill?

Mr. Armstrong: Not really. First I accept your view, because it is well known, that the union people do not agree with the position we have taken on this matter. I have taken the position, and it is our company's position, that technological change is a matter that is properly negotiated between labour and management. I feel it is a negotiable matter and I do not feel that it should be taken out of the area of negotiation and made a matter of legislation. Specifically, as I indicate in here, I feel that we do have a clause—and I quote it here—that indicates consultation, a requirement for consultation, really. If consultation is ineffective, we would install a change in any case, thereby triggering the grievance and arbitration procedure. As you will note from our brief:

If the grievance procedure fails, binding arbitration is the ultimate result.

I can also tell you categorically that although we have made many technological changes, we have never had one yet that has even advanced to the grievance stage, let alone arbitration. We therefore feel that a process that would remove this very important component of labour and management relations from the normal arm's-length bargaining area, placed in a position where it could cause a strike during the otherwise smooth term of the collective agreement, is a retrogressive step.

Mr. Alexander: Thank you. Proposed Section 149, I believe it is, Subsection (2) and then I refer my remarks to Subsection (c).

Mr. Armstrong: Would you mind identifying the section?

The Chairman: Will you start over again, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Oh, I am sorry. Proposed Section 149(2)(c). That is on page 35.

This would mean that Sections 150, 152 and 153 do not apply in respect of a technological change to an employer and a bargaining agent who are bound by a collective agreement where ... And, I go down to Proposed Section 149(2)(c):

the collective agreement contains provisions that
(i) are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change ...

When I look at your particular contract or an excerpt of your contract, this would perhaps cover you in this regard, would it not?

[Interprétation]

M. Weatherhead: J'invoque le règlement, monsieur le président.

M. Alexander: ... auquel nous devrions accorder beaucoup d'attention. C'est un fait indubitable. J'en ai seulement pour quelques instants. Vous croyez sans doute, comme beaucoup d'autres qui ont été entendus par le Comité, que les problèmes concernant le changement technologique devraient être réglés par les deux parties intéressées plutôt que de voir le gouvernement dire comment il faut procéder, accorder le droit de rouvrir un contrat, l'aboutissement final étant une grève. Bien sûr, vous savez très bien que les syndicats ne l'acceptent pas tout à fait. Est-ce qu'il y a une modification importante du projet de loi en comparaison de l'ancienne version, modification qui vous plairait ou non, en ce qui concerne l'article du projet de loi relatif au changement technologique?

M. Armstrong: Non, il n'y en a pas vraiment. Tout d'abord, étant donné que tout le monde le sait, je suis d'accord avec vous que les syndicats n'acceptent pas notre position à ce sujet. J'exprime l'opinion de notre société, en disant que le changement technologique est une question qui doit être négociée entre les ouvriers et la direction. Je crois que c'est une question négociable, et je ne pense pas qu'il faudrait la retirer du processus de négociation pour l'insérer dans une loi. Comme je l'indique ici, je crois qu'il y a vraiment un article, que je cite ici, qui stipule que la consultation est nécessaire. Si cette consultation est inefficace, nous procéderions au changement de toute manière, déclenchant ainsi la procédure de griefs et d'arbitrage. Comme vous le remarquerez dans notre mémoire:

Si le procédé de griefs se révèle inefficace, l'arbitrage obligatoire est le dernier recours.

Je peux également vous dire de façon catégorique que malgré nos changements technologiques nombreux, il n'y en a pas encore un qui ait conduit à l'étape des griefs, et encore moins à l'arbitrage. Nous croyons, par conséquent, qu'un processus qui éliminerait cet élément très important des relations entre employés et employeurs du secteur normal des négociations, constituerait un pas en arrière, car il pourrait causer le déclenchement d'une grève pendant la période stipulée d'une convention collective qui ne poserait aucune difficulté.

M. Alexander: Merci. Je veux parler de l'alinéa c) du paragraphe (2), je crois, de l'article 149 du projet de loi.

M. Armstrong: Pourriez-vous préciser de quel article il s'agit?

Le président: Veuillez recommencer, monsieur Alexander.

M. Alexander: Je m'excuse; il s'agit de l'article 149(2)(c). Il figure à la page 35.

Cet alinéa voudrait dire que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliqueraient pas, dans le cas d'un changement technologique, à un employeur et à l'agent négociateur qui seraient assujettis à une convention collective quand ... Je lis donc l'article 149(2)(c) du projet de loi:

La convention collective contient des dispositions
i) qui sont destinées à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement ...

En examinant le contrat que vous nous avez montré ou un extrait de ce contrat, je constate que cela s'appliquerait probablement à vous, n'est-ce pas?

[Text]

Mr. Armstrong: Yes, sir.

Mr. Alexander: Therefore, even though that may bring you within the scope of the act, the next problem concerning a lot of people is the word "and" and then "specify that sections 150". In other words, the waiving out of the opting out provision. Have you given that any thought at all?

Mr. Armstrong: As to the question of opting out?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Armstrong: Yes, I have, and as I indicated briefly in my opening statement . . .

Mr. Alexander: Well, let me help. Apparently some employers feel that if the word "and" was changed to "or" that this would be of some significant benefit in terms of bringing the technological change sections into more acceptability.

• 2030

Unions have questioned the second part of that section, meaning that they would find it extremely difficult to waive out of that provision and therefore it should be "or" in order to give them the option.

Mr. Armstrong: I think we would find some difficulty with that as well, Mr. Alexander. What concerns us is that fundamentally we look at labour-management collective agreements as a means of reaching an understanding which prevails for the period of a contract, whether it is one, two or three years.

We feel that it is wrong to provide any mechanism whereby a legal strike can occur during the period of the contract. Specifically, we feel that these matters are really best handled in this atmosphere of arm's-length bargaining and that the normal process, which brings it in through the binding arbitration procedure, is more appropriate.

I recognize full well that this is the most controversial portion of the bill. As a lawyer I have already disqualified myself, so I am a little uneasy about playing with you on individual words. I hope you will understand that.

As you will appreciate, we have made several points here. The first point is that we do not think we should come under the act anyway. Of course, if we succeed in this contention the other matters are purely hypothetical, but on the premise that we are talking about the act, make a statement here that perhaps I could suggest to you for consideration.

With your permission, Mr. Chairman and Mr. Alexander, I am going to ask Mr. Mason to read what we feel is appropriate if a technological change clause is desired.

The Chairman: Mr. Mason.

Mr. D. C. Mason (Labour Relations and Compensation Coordinator, Rio Algom Mines Limited): Mr. Chairman and gentlemen, we would suggest, in any legislation that is put forward requiring a procedure on technological change, that it should be somewhat along these lines.

First, that notice of a certain period of time be given to the union before the planned change is to occur and such notice would include the nature of the change, the date of the change, the number of employees adversely affected and the effect, if any, on those employees.

The second part of such a procedure would include a meeting at the request of either party to discuss methods of minimizing the effect of the change, and such discussions would include the transfer of employees adversely affected to other jobs outside the bargaining unit, the

[Interpretation]

M. Armstrong: Oui, monsieur.

M. Alexander: Par conséquent, même si cela peut vous assujettir à la Loi, beaucoup de personnes se poseront ensuite des questions au sujet du mot «et» et ensuite de l'expression «qui spécifie que les articles 150». En d'autres termes, il s'agit de la disposition relative à l'abandon de la possibilité d'un choix. Avez-vous réfléchi à cela?

M. Armstrong: A la question du choix?

M. Alexander: Oui,

M. Armstrong: Oui, j'y ai songé, et comme je l'ai dit brièvement dans ma déclaration d'introduction . . .

M. Alexander: Permettez-moi de vous aider. Certains employeurs semblent penser que si le mot «et» était changé par le mot «ou», cela pourrait rendre les articles concernant le changement technologique plus acceptables.

Les syndicats ont mis en doute la seconde partie de cet article, estimant qu'il serait très difficile de se passer de

cette disposition et que, par conséquent, il conviendrait d'insérer «ou» afin qu'ils puissent l'accepter.

M. Armstrong: Cela serait également difficile, monsieur Alexander. Nous considérons fondamentalement les conventions collectives entre employeurs et employés comme un moyen d'entente pendant la durée d'application de la convention, que ce soit un, deux ou trois ans.

Nous jugeons mauvais de créer un mécanisme qui permette une grève légale pendant la durée du contrat. Nous pensons, en particulier, que ces questions peuvent être mieux réglées au cours de négociations prudentes et que la façon normale de procéder, en passant par l'arbitrage obligatoire, est mieux appropriée.

Je me rends très bien compte que c'est la partie du bill la plus controversée. Je me suis déjà désisté comme avocat, et je redoute donc d'entreprendre avec vous un duel oratoire. J'espère que vous me comprendrez.

Nous avons exprimé ici plusieurs points de vue: premièrement, nous ne croyons pas devoir être soumis à la loi. Si nous gagnons à ce sujet, tout le reste devient hypothèse; mais présumant que nous parlons de la loi, nous déclarons ici ce que nous pourrions proposer à votre examen.

Si vous le permettez, monsieur le président et monsieur Alexander, je vais demander à M. Mason de lire ce que nous estimons convenable, si une clause traitant du changement technologique doit être insérée.

Le président: Monsieur Mason.

M. D. C. Mason (coordinateur des relations de travail et de l'indemnisation, Rio Algom Mines Limited): Monsieur le président, messieurs; nous suggérons que tout projet de loi exigeant une procédure relative au changement technologique, soit formulée selon cet esprit.

Premièrement, qu'un avis d'une certaine durée soit envoyé au syndicat avant le changement prévu, pour en expliquer la nature, en donner la date d'application, le nombre d'employés qui auront à en subir les effets et la nature de ces effets.

La seconde partie de cette procédure comprendrait une réunion, sur demande de l'une ou l'autre des parties, en vue de discuter des méthodes susceptibles d'amoinrir l'effet du changement; ces entretiens traiteraient de questions telles que le transfert des employés victimes du chan-

[Texte]

retraining of those individuals, early retirement, the displacement of other employees in the union, layoff, severance pay as it might be applicable under certain conditions and other assistance which might be provided to those employees who are affected, such as assistance in job hunting and relocation.

The third part would provide that when failure to resolve matters between the employer and the employees within a given period of time of the meeting resulted, step three—which in our case is the final step of the grievance procedure—would be invoked and binding arbitration would follow.

The purpose of such a procedure, whether it is included in the bargaining agreement or in the legislation, would be to search out reasonable solutions concerning those affected and to provide for stability of employment to the greatest number of people on the job and that the employment would continue without interruption during the closed term of an ordinary collective agreement.

We would suggest that this is more apropos to resolving technological changes than including negotiations which, by implication at least, would include the right to strike within the term of the agreement.

Mr. Alexander: This, of course, is what many people have suggested. As a matter of fact, we did not go as far in terms of setting it out in detail as you did.

• 2035

Mr. Chairman, I would ask if the witness, Mr. Mason, would be agreeable to filing this as an exhibit—unless it is in rough draft or something.

Mr. Mason: We will make a copy of it.

Mr. Alexander: In other words, the whole key to the thing is that during the time of the closed agreements if the parties get together and negotiate and cannot come up with any acceptable solution then, rather than have the contract reopened, leading to strike, you suggest binding arbitration.

Mr. Armstrong: Yes, within the collective agreement, sir.

Mr. Alexander: What does “within the collective agreement” mean? Are you reopening the contract.

Mr. Mason: No, this would not be a reopening of the contract. It is a situation where there is a problem between the employer and the employees, namely the effects of the technological change, and during the course of discussions rather than going through the earlier steps in a grievance procedure there would be full-fledged discussions between management and the union officers to discuss the change and its effects and the most reasonable solutions, and, after a period of whatever number of days might be appropriate, if the parties fail to agree on those solutions then the parties agree to go to binding arbitration.

Mr. Alexander: Would you call this a form of compulsory arbitration?

Mr. Armstrong: I do not think we would quite call it that. I suppose it would be if it came forward in legislation. In our current agreement, as I have indicated, there is a provision for compulsory arbitration—perhaps I should call it binding arbitration.

[Interprétation]

gement dans d'autres emplois, en dehors de l'unité de négociation, le recyclage de ces employés, la retraite anticipée, le déplacement d'autres employés du syndicat, les mises à pied, la rémunération de cessation d'emploi, dans la mesure où elle s'applique, et tout autre secours pouvant être fourni aux employés frappés par le changement, comme une aide pour trouver de l'emploi et pour leur mutation.

La troisième partie stipulerait qu'advenant un malentendu entre l'employeur et les employés, au cours d'une certaine période de temps après la réunion, la troisième phase—qui dans notre cas constitue le dernier recours de la procédure contre les griefs—soit invoquée et qu'on ait recours à l'arbitrage obligatoire.

L'intention de cette procédure, de son inclusion dans la convention collective ou dans le projet de loi, serait de chercher à trouver des solutions raisonnables pour aider ceux qui souffrent de cette situation, veiller à la stabilité de l'emploi du plus grand nombre de travailleurs et veiller à ce que l'emploi soit maintenu sans interruption durant la période d'application d'une convention collective ordinaire.

Nous suggérons que ceci est plus à même de résoudre la question du changement technologique que d'inclure des négociations qui, du moins par implication, comprendraient le droit de grève aux termes de la convention.

M. Alexander: C'est ce qui a été proposé. A vrai dire, nous ne l'avons pas détaillé comme vous l'avez fait.

Monsieur le président, je voudrais demander si le témoin, M. Mason, accepterait de déposer ceci comme

pièce à ajouter au procès-verbal, à moins qu'il ne s'agisse d'un brouillon.

M. Mason: Nous en ferons une copie.

M. Alexander: C'est-à-dire que le cœur du problème c'est que si, durant les conventions, les parties se réunissent pour tenir des négociations mais ne peuvent pas trouver de solution vous proposeriez l'arbitrage obligatoire plutôt que la réouverture de la convention, ce qui pourrait entraîner une grève.

M. Armstrong: Oui, dans le cadre de la convention collective.

M. Alexander: Qu'est-ce que vous voulez dire par cela? Allez-vous rouvrir le contrat?

M. Mason: Non, il ne s'agirait pas de rouvrir le contrat. Il s'agit d'une situation où l'employeur et les employés ne sont pas d'accord sur un problème, soit les effets du changement technologique, plutôt que l'entamer une procédure de grief, la direction et les responsables syndicaux discuteraient en profondeur du changement et de ses effets, ainsi que de la solution la plus raisonnable. si, après un délai approprié, les parties ne réussissent pas à se mettre d'accord sur les solutions, elles accepteraient l'arbitrage obligatoire.

M. Alexander: S'agit-il d'un arbitrage obligatoire?

M. Armstrong: Pas tout à fait, bien qu'il le serait s'il était consacré par la loi. Dans notre convention actuelle, comme je l'ai déjà dit, il y a une disposition qui prévoit l'arbitrage obligatoire.

[Text]

Mr. Alexander: Of course I would not want to suggest the compulsory aspect about it. Since I became involved with this bill I have been under the impression that parties are not too happy to have a third party come in and give the arbitration award because they could be discriminatory, prejudiced, biased, favouring one side or another. But you feel even that is better. Perhaps those end results that I have indicated are not even likely. I do not necessarily buy it. But, looking at the whole picture, this is indeed a more satisfactory solution than the one we are trying to deal with right now.

Mr. Armstrong: I think we would say that.

Mr. Alexander: Would the unions go for something like this? Have you ever felt them out?

Mr. Armstrong: I would say that, effectively, this is what we have now. In this case binding arbitration or compulsory arbitration is a court of last resort. I do not think either party likes that too well, but I think we perhaps both prefer it to a situation that would cause a strike. We have, first of all, an obligation to discuss, and this goes on very frequently. If the discussion fails it falls into the normal sections of the contract, first grievance. As you know, there is a step process in grievance as well. And this is a cooling period, a period during which the matter is examined fully and people begin to assess it and put it in its proper perspective. Only if that fails are we then required under a contract to go to compulsory binding arbitration. First of all, we have said the clause is not needed at all but, if there is to be a clause, it is our feeling that this type of clause that we have suggested is more appropriate than what is contained in the bill as currently drawn.

Mr. Alexander: My time is up. Thank you very much.

The Chairman: Mr. Skoberg is next.

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Armstrong and gentlemen, I am wondering, as I read your brief, how many employees you have directly involved in your uranium operation at Elliot Lake?

Mr. Armstrong: We have about 800 at Elliot Lake.

Mr. Skoberg: And in the other operation?

Mr. Armstrong: This is the only uranium operation we have. We have about 5,200 in Canada.

Mr. Skoberg: In other words, it is just the 800 that you are referring to here as coming under federal legislation.

Mr. Armstrong: Yes, sir.

• 2040

Mr. Skoberg: Some people have appeared before us who were somewhat concerned that if this federal legislation were passed in its present form it would have a rub-off or a split-off effect on the provincial legislation. Is this one of your concerns? You have not spelled it out here, but . . .

[Interpretation]

M. Alexander: Évidemment, je ne voudrais pas proposer cet aspect obligatoire. Depuis que je participe à l'étude de ce bill, j'ai eu l'impression que les parties ne voulaient pas tellement qu'une tierce partie fasse la décision arbitrale, car celle-ci pourrait avoir des préjugés à l'égard d'une des deux parties. Mais vous croyez que même cette solution est préférable. Peut-être que les résultats dont j'ai parlé ne sont même pas vraisemblables. Je ne les accepte pas forcément. Mais si l'on considère la situation globale, ceci est en effet une solution plus satisfaisante que celle dont nous traitons actuellement.

M. Armstrong: Je crois que nous étions d'accord sur cela.

M. Alexander: Est-ce que les syndicats accepteraient une telle solution? Est-ce que vous les avez interrogés là-dessus?

M. Armstrong: Je dirais que c'est effectivement la situation que nous avons maintenant. L'arbitrage obligatoire est un dernier recours. Je ne crois pas que les deux parties l'aiment trop, mais il serait peut-être préférable à une situation qui pourrait causer une grève. Nous avons tout d'abord le devoir de discuter des problèmes et nous le faisons fréquemment. Si les discussions échouent, on procède par les moyens normaux prévus par la convention en commençant par la procédure des griefs. Comme vous le savez, cela aussi avance par étape. Il y a une période d'apaisement, pendant laquelle on examine en profondeur la situation et on essaie de la voir dans sa propre perspective. Nous n'avons accepté l'arbitrage obligatoire, d'après notre contrat, que si l'on ne réussit pas à se mettre d'accord pendant cette étape. Nous avons déjà dit que cette disposition n'est pas du tout nécessaire, mais, s'il en faut absolument une, nous croyons que la disposition que nous avons proposée est plus appropriée que celle contenue dans le bill proposé.

M. Alexander: Il ne me reste plus de temps. Je vous remercie beaucoup.

Le président: La parole est à M. Skoberg.

M. Skoberg: Merci, monsieur le président. Monsieur Armstrong, messieurs, en lisant votre mémoire, je me demandais combien de personnes vous employez directement dans vos exploitations d'uranium à Elliot Lake?

M. Armstrong: Nous avons à peu près huit cents employés à Elliot Lake.

M. Skoberg: Et ailleurs?

M. Armstrong: Ce n'est qu'à Elliot Lake qu'il s'agit d'uranium. Nous avons à peu près cinq mille deux cents employés en tout au Canada.

M. Skoberg: C'est-à-dire que seuls les huit cents dont vous parlez ici seront touchés par la législation fédérale.

M. Armstrong: Oui, monsieur.

M. Skoberg: Certaines personnes qui ont comparu devant nous se préoccupent dans une certaine mesure du fait que si cette loi fédérale était adoptée sous sa forme actuelle, elle aurait en quelque sorte pour conséquence d'effacer la législation provinciale dans ce domaine. Est-ce là l'une de vos préoccupations? Vous n'en avez pas parlé, mais . . .

[Texte]

Mr. Armstrong: No, it is not, really, but it is something that can always occur. It may occur. We have many concerns and I would say that this is not quite at the top of the list.

Mr. Skoberg: I somewhat fail to understand, with your good management-labour relationship—you are to be congratulated on the length of time that you have been in operation with the type of work stoppages you have had—why you would be so concerned about any proposed technological change provision in the type of bill that is before us if you already have the agreement that you spelled out in your brief. It appears that you have handled the situation other than the fact that it may possibly open a door, as you suggest, to a wider field, but I still fail to understand why you would be concerned about technological change when you already have at least some type of provision under your clause 12.18 in existing contracts.

Mr. Armstrong: First of all, sir, the clause is correctly quoted and it is in context, allow me to assure you of that. Our concern, really, is that we feel we have handled the matter very well indeed, although we feel that the introduction of this technological change clause can really become nothing more than an invitation to problems. We think it is more apt to cause friction than to provide a means for causing friction to disappear. We feel that taking a matter out of a labour agreement which is a normal management-labour matter and putting it in the legislative field is wrong.

Mr. Skoberg: In your method of operation, which I guess is open pit, and in your underground operations how many real technological changes have there been in any period when the provisions of clause 12.18 have had to come into play? How many times have you really had to use this?

Mr. Armstrong: May I first clarify something. This is an underground operation at Elliot Lake. It is not an open pit operation.

Mr. Skoberg: No open pit at all?

Mr. Armstrong: No, sir. We are not talking about that. May I consult?

The Chairman: Mr. Lomas?

Mr. A. E. Lomas (Manager, Corporate Personnel and Industrial Relations): Over the years there have been a significant number of changes. The whole mining method has varied between tract and nontract mining at Elliot Lake. They experimented, and so on, as the mining of uranium has developed. Latterly our major change has been that we made a complete changeover in our boiler house and 18 men have been very directly affected and we had to reabsorb them into other occupations from the boiler house. We changed from coal to oil. That is the kind of problem, I suppose, that comes under technological change on a continuing basis. As cited in our brief, we think that in order for us to maintain our position as a mining company we will have to continue to improve our methods of underground mining, and to a large degree that will depend upon the problems that we meet underground that at the moment are unknown to us. Whether we will go to a different type of drilling, or whether a different type of drilling equipment will become available, we do not know.

[Interprétation]

M. Armstrong: Non, pas vraiment, mais c'est toujours dans l'ordre du possible. La chose peut se produire. Nos préoccupations sont nombreuses et je dirai que celle-là n'est pas en tête de la liste.

M. Skoberg: Je ne comprends pas très bien, étant donné les bonnes relations syndicales-patronales, et nous devons vous féliciter d'avoir pu continuer si longtemps avec le genre d'arrêts de travail que vous avez connus—pourquoi donc devriez-vous à ce point vous préoccuper de la disposition relative au changement technologique que contient le projet de loi dont nous sommes saisis si vous êtes déjà parvenu à l'accord dont vous parlez dans votre mémoire? Il semble que vous ayez su prendre la situation en main, à part le fait que cette disposition puisse comme vous l'avez dit vous entraîner dans un secteur plus étendu, mais je ne parviens toujours pas à comprendre pourquoi vous vous préoccupez du changement technologique alors que l'article 12.18 de vos contrats actuels prévoit déjà une disposition analogue.

M. Armstrong: Tout d'abord, monsieur, vous avez parfaitement bien cité l'article en question, dans le contexte qui convient, et je m'empresse de le préciser. En fait, notre préoccupation a trait au fait qu'à notre avis nous avons assez bien maîtrisé la situation bien que nous pensions que l'introduction de cette disposition pourrait bien en fait contribuer à créer des problèmes. Nous pensons que cette disposition est plus susceptible de créer des frictions que de prévoir un moyen de les pallier. Nous pensons que c'est une erreur de faire disparaître du domaine des conventions de travail une question qui relève normalement des relations syndicales patronales, pour la faire entrer dans le domaine législatif.

M. Skoberg: Combien de véritables changements technologiques vos méthodes de travail qui sont, je crois, l'extraction à ciel ouvert, ainsi que les travaux dans la mine, ont-elles vus, nécessitant l'application des dispositions de l'article 12.18? Combien de fois avez-vous dû réellement y avoir recours?

M. Armstrong: Je préciserai tout d'abord qu'au Lac Elliot l'extraction se fait dans la mine et non pas à ciel ouvert.

M. Skoberg: Vous n'extrayez pas du tout à ciel ouvert?

M. Armstrong: Non monsieur. Il n'en est pas question. Puis-je consulter mes collègues?

Le président: Monsieur Lomas.

M. A. E. Lomas (directeur, relations de travail et relations industrielles): Il y a eu un nombre important de changements au cours des années. Au Lac Elliot, nous sommes passés de l'extraction par non-découvement. Ces deux méthodes ont été expérimentées au fur et à mesure que l'extraction de l'uranium se perfectionnait. En fin de compte, notre changement principal a été affectué au niveau de la chaudière, 18 personnes ont été directement touchées et nous avons dû les occuper ailleurs. Nous sommes passés de l'extraction du charbon à celle du pétrole. Voilà le genre de problème que vous englobez, je pense, sous la rubrique de changement technologique continu. Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, nous pensons que si nous voulons conserver notre position en tant que société minière, nous devons continuer à améliorer les méthodes d'exploitation souterraine et, dans une large mesure, cela dépendra des problèmes qui nous sont pour le moment inconnus et que nous allons rencontrer dans la mine. Nous ne savons pas pour le moment si nous

[Text]

Mr. Armstrong: If I may add this, Mr. Chairman, that we currently have a very major development program going on in the underground mines at Elliot Lake—and there are only underground mines at Elliot Lake—which is called long-hole mining. Long-hole mining is fairly common in the industry. This is super long-hole mining. It involves drilling a hole some 70 feet long and coming in on a target that is less than two feet in diameter. The purpose, of course, is to decrease costs. This sort of thing is going on continuously and where one man formerly ran one machine he now drills two holes simultaneously. This is technological change and we have had a whole series of occurrences of this sort. I can say, with total truth, that in each case we worked the matter out successfully and satisfactorily within the terms of the agreement.

• 2045

Mr. Skoberg: Would you consider the paragraph following the quoting of 12.18, that binding arbitration is the ultimate result? This is in the agreement as well; this is a voluntary binding arbitration that has been agreed upon. But in the proposal you put before us now on technological change that would not necessarily be a voluntary type of binding arbitration. If this were contained in the act then we would get away from the voluntary part and it becomes part of legislation. Is that correct?

Mr. Armstrong: Yes, this would be its meaning. It is not a direct proposal; it is something we make if our first proposal fails.

Mr. Skoberg: With your favourable experience though with the technological change provision, if I understand it correctly, you are now suggesting that you are opposed to any discussion coming about through federal legislation that may permit the discussion or the negotiation of technological change as proposed in this bill before us during the closed period of the contract. In other words, you believe that during that closed period this is what you might call a managerial prerogative or the residual right theory.

Mr. Armstrong: Yes, but I am not sure I would put it quite that way. We would say that in a contract you agree to discuss technological change and so on, as we have, and that if you fail to agree you go through a process. We say this has been satisfactory in the past and we do not see why it will not be in the future. We feel that taking a matter of this sort out of a contract and making it a matter of legislation is improper. I do not mean improper in a derogatory sense; perhaps "inappropriate" is a better word. We feel that if, despite our protest, this is done, the draft which has now been placed before you is perhaps the best substitute. And it does provide a means whereby, not within the agreement but by legislation, we go a route which is not greatly dissimilar from what we really have in our agreements now. But it does require discussion and it does require notice, and in the end it does require binding arbitration. In other words, there cannot be a legal strike during the period of the agreement, which we think is extremely important.

[Interpretation]

allons adopter une méthode de forage différente ou si d'autres types de matériel de forage vont apparaître sur le marché.

M. Armstrong: J'aimerais ajouter, monsieur le président, que nous avons pour le moment un programme extrêmement récent en ce qui concerne l'extraction souterraine au Lac Elliot—et il n'y a au Lac Elliot que de l'extraction souterraine—et qui s'appelle l'extraction par carottage long—l'extraction par carottage long est une méthode très utilisée dans l'industrie. Mais il s'agit ici d'un carottage extra long. Il s'agit de forer un trou de quelque 70 pieds en arrivant à une base inférieure à 2 pieds de diamètre. L'objet de cette méthode est bien sûr de diminuer les frais. Nous procédons désormais toujours de la sorte et là où un ouvrier s'occupait auparavant d'une seule machine, ce même ouvrier peut maintenant forer deux trous simultanément. Il s'agit là d'un changement technologique et nous connaissons une série de cas de ce genre. Je puis vous dire

en toute franchise que chaque cas a été résolu de façon satisfaisante, conformément aux dispositions de l'accord.

M. Skoberg: A votre avis, l'alinéa qui suit le 12.18 prévoit-il «un arbitrage obligatoire en dernière analyse»? Ceci est également prévu par l'accord; notamment, un arbitrage obligatoire volontaire a été accepté. Or les dispositions actuelles sur les changements technologiques ne prévoient pas nécessairement un arbitrage obligatoire librement accepté. Si c'était stipulé dans la loi, un tel arbitrage ne serait plus volontaire, n'est-ce pas?

M. Armstrong: En effet, tel serait le sens de la loi. Il ne s'agit pas d'une proposition directe mais d'une suggestion de remplacement au cas où notre première proposition serait rejetée.

M. Skoberg: Étant donné l'expérience favorable que vous avez dans le domaine des changements technologiques, vous vous élevez contre toute mesure fédérale qui permettrait de renégocier les dispositions régissant les changements technologiques avant l'expiration de la convention, ainsi que le propose le présent bill. Autrement dit, vous estimez que pour la durée de la convention, ce domaine relève exclusivement de la compétence de la direction.

M. Armstrong: D'accord, mais je m'exprimerais différemment. Les changements technologiques font l'objet de discussions dans le cadre des conventions collectives, ce qui, par le passé, nous a donné entière satisfaction et nous ne voyons dès lors pas de raison pour qu'il n'en soit pas ainsi à l'avenir. Selon nous, cette question ne doit pas faire l'objet d'une loi mais plutôt de négociations, comme par le passé. Si, en dépit de notre position, on décidait malgré tout de légiférer sur ce point, le projet que nous vous avons soumis offre la meilleure solution de rechange. Cela permettrait en effet de suivre une voie qui ne différerait guère des dispositions actuellement en vigueur. Cette proposition impliquerait néanmoins des discussions, un préavis, ainsi qu'un arbitrage obligatoire. Ce qui revient à dire que les grèves légales ne seraient pas tolérées pendant la durée de la convention, ce qui, à notre sens, est extrêmement important.

[Texte]

Mr. Skoberg: I presume this is what you mean at the bottom of page 5 in your brief where you suggest:

Legislation should require that the parties have the machinery to resolve the contentious issues without resorting to strikes or lockouts.

This is what you are referring to in the proposal you have for technological change. Is that associated or was that thought of at that time?

Mr. Armstrong: It is associated in a way. We say that if there is a provision in the agreement which does deal with this matter this should be the end of it. We say further though that if this is not satisfactory then, despite our protest, legislation is desired to deal with the matter specifically and this is the way we suggest the legislation be drawn.

Mr. Skoberg: You do not think this leads to other areas of control, control on management, control on labour, if you bring about that type of compulsion in arbitration?

Mr. Mason: Mr. Skoberg, I think our proposal here is not in any way dissimilar to legislation that is already now in effect. For example, if a collective agreement has no term then, by legislation, it shall not be less than one year nor shall it be longer than three years. If a collective agreement does not contain a provision to provide for the binding arbitration of disputes between the parties thereto then, by legislation, there shall be a procedure and, failing that, here is a procedure that will be followed. And our proposal basically is along those lines again, that if a collective agreement between the parties fails to have provisions in that agreement which will take care of the technological change then this is the type of procedure which would be put into effect.

Mr. Skoberg: And you are effectively banning any strikes or lockouts in your proposal.

Mr. Mason: Correct.

Mr. Skoberg: That is all for now. Thank you.

• 2050

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Armstrong, you say that you have about 800 employees at Elliot Lake. What other operations do you carry on in Canada?

Mr. Armstrong: We carry on a variety of operations in Canada, Mr. Chairman. If I may start at the east, in north-eastern Quebec we have a copper mine at Joutel which is called Poirier. We have the Elliot Lake uranium operations, where we have approximately seven mines, one of which is operating. The other six are on standby or idle because of the current uranium market situation. We have a small copper mine in the Lac La Ronge area of Saskatchewan which we expect to close in August. We are currently developing a very large copper-molybdenum mine in the Highland Valley of British Columbia called Lornex, which will be the largest single base metal mine in Canada. We own a company called Atlas Steels, which is the largest specialty and stainless steel producer in Canada and the British Commonwealth. It has a mill at Welland, Ontario, which is fundamentally a specialty steel producer, although it does produce some stainless. We have a very large mill at Tracy, Quebec, which I should say is in the Sorel area, which is a highly modern and very sophisticated stainless steel mill which produces stainless

[Interprétation]

M. Skoberg: C'est ce que vous vouliez dire au bas de la page 5 de votre mémoire où vous suggérez notamment que:

La loi devrait obliger les parties en cause à résoudre leurs différends sans avoir recours à des grèves ou à des lockouts.

C'est ce que vous proposez pour la disposition sur les changements technologiques. Y aviez-vous pensé à l'époque?

M. Armstrong: Il existe un rapport dans une certaine mesure. Nous estimons en effet que si une disposition de la convention traite de cette question, cela suffit. Mais si cela ne donne pas satisfaction et si, en dépit de notre opposition, on décide de légiférer en la matière, nous proposons de la faire selon le projet que nous vous avons soumis.

M. Skoberg: Vous ne pensez pas qu'en rendant l'arbitrage obligatoire on risque de s'immiscer dans des domaines relevant jusqu'ici de la direction ou des ouvriers?

M. Mason: D'après nous, notre proposition ne diffère guère de la loi actuellement en vigueur. Ainsi, lorsqu'une convention collective ne stipule pas sa date d'expiration, la loi prévoit qu'elle durera un minimum d'un an et un maximum de trois ans. Si une convention collective ne prévoit pas d'arbitrage obligatoire pour régler les différends entre les parties en cause, la loi prévoit la procédure à suivre. Or nous suggérons que lorsque la convention collective ne prévoit pas de dispositions régissant les changements technologiques, c'est ce type de procédure qui serait mis en œuvre.

M. Skoberg: En fait vous excluez la possibilité de grèves ou de lockouts.

M. Mason: En effet.

M. Skoberg: C'est tout ce que j'avais à dire pour le moment, merci.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Je vous remercie, monsieur le président. Vous avez dit, monsieur Armstrong, que vous avez environ 800 employés à Elliot Lake. Quelles sont vos autres activités au Canada?

M. Armstrong: Si je commence par l'Est, nous avons dans le nord-est du Québec une mine de cuivre à Joutel qui s'appelle Poirier. Nous avons les mines d'uranium d'Elliot Lake, où sur sept mines, une est mise en valeur. Les six autres mines sont en réserve et ne sont pas mises en valeur à cause du marché actuel de l'uranium. Nous avons une petite mine de cuivre au Lac La Ronge, en Saskatchewan, que nous comptons fermer au mois d'août. Nous sommes en train de mettre en valeur une très grande mine de cuivre et molybdène dans la vallée de Highland en Colombie-Britannique, appelée Lornex, qui sera la plus grande mine à bas métal unique au Canada. Nous avons également une société appelée Atlas Steels qui constitue le plus grand producteur d'aciers spéciaux et d'acier inoxydable au Canada et dans le Commonwealth. Cette société a une usine à Welland en Ontario qui produit surtout des aciers spéciaux et également de l'acier inoxydable. Nous avons également une très grande usine à Tracy (Québec), dans la région de Sorel, qui est très moderne et très complexe. Cette usine produit de l'acier inoxydable destiné à l'exportation.

[Text]

steel for export and for Canadian consumption. In addition, Atlas owns several warehousing companies which distribute steel throughout Canada. The company in the United States does the same thing. We have one in Australia, we have one in the U.K. and we have a small one in Mexico. We also have a uranium mine which is about to come into production in Utah in the vicinity of Moab. We conduct an exploration program throughout Canada and in certain parts of the United States. In the United States it is for base metals and uranium and in Canada it is for base metals only. We are, as you will appreciate, effectively precluded from exploring for uranium in Canada by reason of the government policy announced under the forthcoming uranium regulations. In total these activities, as I indicated earlier, employ somewhat over 5,000 people.

Mr. Weatherhead: Are your excellent labour-management relations at Elliot Lake comparable to your other operations across the continent?

Mr. Armstrong: By and large they are. We have had short strikes at several other places. We had a short strike for a week, I believe it was, at Tracy. We had a strike at Welland. Our clerical workers massed for about two months, but to my recollection these are the only legal strikes we have had. We have had a few illegal strikes. When the weather is good and it is fishing time you sometimes have a problem, but that is part of what it is all about.

Pardon me, I would like to make sure that I have given you this completely. Nothing at Anglo-Rouyn mine, nothing at Poirier, nothing at Lornex and nothing in Utah.

Mr. Weatherhead: Mr. Armstrong, I think Mr. Skoberg, or perhaps Mr. Alexander, was talking about the present clause that you have in your collective agreement. It is clause 12.18 that is referred to on page four of your brief. There was some questioning on this, and I apologize if I am repeating something that has already been said, but how has this operated so far? Have you had to lay off any people at your Elliot Lake operation because of technological change in recent years?

Mr. Armstrong: Yes, we have, but never in large numbers, as we indicated before. By and large this has occurred in relatively small groups where we have had to change the drilling method, and this has involved four or five men. This does not occur in one afternoon. We know some time ahead of time and we prepare for it. Frequently it is by letting attrition occur so there is no layoff, and in other cases by retraining. A recent example is this 18-man occurrence, not large by most standards but a large occurrence in the Town of Elliot Lake, where we switched our whole boiler system from coal to fuel oil. We went through a very careful process in this case. In some cases there was a bumping process, in other cases we did some retraining, and right down at the end there were some people laid off. Do you recall how much?

• 2055

Mr. Mason: There were actually none laid off. Those who were going to leave, because they were all engineers under the Operating Engineers Act, were able to procure employment elsewhere. They knew where they stood on the totem pole of the seniority list and they went out and

[Interpretation]

tation et pour la consommation canadienne. Atlas possède en outre plusieurs sociétés d'entrepôt qui distribuent l'acier dans tout le Canada. Cette société fait la même chose aux États-Unis. Nous en avons une en Australie, une au Royaume-Uni et une très petite à Mexico. Nous avons aussi une mine d'uranium qui commencera à produire très bientôt dans l'Utah tout près de Moab. Nous avons un programme de prospection s'étendant à tout le Canada et à certaines parties des États-Unis. Aux États-Unis nous cherchons les métaux communs et l'uranium, au Canada, les métaux communs seulement. Nous ne pouvons faire la prospection d'uranium au Canada à cause de la politique gouvernementale annoncée dans les prochains règlements concernant l'uranium. Il y a environ 5,000 personnes travaillant à ces travaux de prospection.

Mr. Weatherhead: Les relations de travail patronales et ouvrières sont-elles aussi bonne ailleurs sur le continent qu'elles le sont à Elliot Lake?

M. Armstrong: En général oui. Nous avons eu des grèves très courtes à plusieurs endroits. Nous avons eu une courte grève d'une semaine à Tracy, je crois. Nous en avons eu une à Welland. Nos employés de bureaux se sont réunis pendant environ deux mois, mais si je me souviens bien, ce sont les seules grèves légales que nous avons eues. Nous avons eu quelques grèves illégales. Lorsque le temps est beau et que c'est la saison de la pêche, vous avez parfois des problèmes, mais c'est toujours ce qui se passe.

Je m'excuse, je voudrais m'assurer que je vous ai tout dit. Rien ne s'est passé à la mine Anglo-Rouyn, rien à Poirier, rien à Lornex et rien non plus à Utah.

Mr. Weatherhead: Monsieur Armstrong, je pense que M. Skoberg ou peut-être M. Alexander parlait d'un article que vous avez dans votre convention collective. Il s'agit de l'article 12.18 dont vous parlez à la page 4 de votre mémoire. Il a posé quelques questions sur le sujet et je m'excuse je répète quelque chose qui a déjà été dit, mais où en sont les choses actuellement? Avez-vous dû congédier, au cours des dernières années, certaines personnes à Elliot Lake à cause du changement technologique?

M. Armstrong: Oui, nous l'avons fait, mais jamais en grand nombre comme nous l'avons indiqué précédemment. En général, cela s'est produit dans des petits groupes très restreints dans des cas où il nous a fallu changer notre méthode de forage. Ces mesures touchaient quatre ou cinq hommes seulement. Mais ces changements ne se produisent pas du jour au lendemain. Nous pouvons nous préparer. Cela se fait parfois par une élimination naturelle qui n'entraîne pas de mise à pied, parfois nous recyclons certains employés. On peut donner comme exemple récent ce cas où 18 personnes ont été impliquées. Il ne s'agissait peut-être pas d'un événement important, selon les normes courantes mais dans le cas d'Elliot Lake, c'était tout à fait conséquent. Nous avons converti tout notre système de chaudières pour utiliser le mazout au lieu du charbon.

Nous avons procédé d'une façon très prudente; dans certains cas le processus fut plutôt chaotique; dans d'autres, nous avons fourni un certain recyclage; à la fin de l'opération, quelques personnes avaient été congédiées. Vous vous souvenez peut-être de combien?

M. Mason: En fait, personne n'a été congédié. Ceux qui devaient quitter, parce que la Loi dite *Operating Engineers Act* exigeait que les ingénieurs soient tous qualifiés, ont pu se procurer un emploi ailleurs; ils savaient quelle était leur ancienneté. Tous ceux qui ont été touchés par ce

[Texte]

sought their own employment. But everyone who was affected by the change was offered alternative employment within the company, either to go into the miner training program or into the trades training program.

Mr. Weatherhead: Would this alternative employment they were offered mean substantially less pay and benefits?

Mr. Armstrong: Not necessarily. I would suggest there were no major changes of that sort. I know you will appreciate, sir, that there are situations where this can be achieved, as it has been in this case, and there are situations where it cannot be achieved. Perhaps I may take a moment to indicate our philosophy in this matter. Some years ago when the uranium market went flat we had a mine called "Pronto" in the Elliot Lake area. We closed the mine. But at the same time we also bought a small copper prospect within two miles of Pronto and converted the mill from a uranium mill to a copper mill and employed in the order of 150 men, who had otherwise been laid off, in an operation that we quite frankly undertook for that purpose. And to be absolutely honest with you, just at that time the copper price went up very sharply and we made a very considerable amount of money out of it. So this was a case of "bread cast upon the waters." In the end of course this mine became exhausted, as all mines do, and at that time we developed a termination formula whereby men who stayed through to the finish of the mine and had "x" years employment with us received so many dollars and so on. We are very conscious of these things because, in the end, you cannot do otherwise. These are small communities.

Mr. Weatherhead: But have you actually had to use the 12.18 clause as far as binding arbitration is concerned, or does that go as far as binding arbitration?

Mr. Armstrong: It would go as far as binding arbitration—not in this clause though, but through the other sections of the agreement. No, we have never had to. We have never even gone through grievance procedure with it.

Mr. Weatherhead: But there are binding arbitration clauses in your current contract?

Mr. Armstrong: Yes, there is a grievance process that goes through the normal step sequence, with which you would be familiar, of three stages and, hopefully, it becomes resolved before it reaches the top stage. If in the end it fails, it goes to binding arbitration.

Mr. Weatherhead: What is the form of binding arbitration? Does each side select somebody and they select a third party?

Mr. Mason: Yes, it is a tripartite board.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, it is difficult to question these witnesses because they are apparently such excellent employers themselves, which we are all very grateful for. As with Mr. Skoberg, I would find some difficulty in wondering about their concern over the new proposed clauses regarding technological change. I know it is an unknown thing and you are not just too sure how it is going to work out, but it would seem to me, from their own labour relations philosophy and experience, that this particular company would have no concern at all about any clauses along this line. But they may have some comments on that.

[Interprétation]

changement se sont vus offrir un emploi dans la société, soit au titre du programme de formation des mineurs soit au titre du programme de formation professionnelle.

M. Weatherhead: Est-ce que cet emploi de remplacement qui leur a été offert leur a causé une perte importante de salaire ou d'avantages?

M. Armstrong: Non, pas nécessairement; aucun changement important de ce genre ne s'est produit, mais il faut tenir compte des cas individuels; je vais vous indiquer quelle est notre ligne de conduite. Lorsqu'il y a quelques années le marché de l'uranium s'est effondré, nous avions une mine désignée «Pronto» dans la région d'Elliott Lake; nous l'avons fermée; mais, à l'époque, nous avions achetée une petite exploitation de cuivre à 2 milles de Pronto et nous avons converti l'usine d'uranium en usine d'exploitation du cuivre, ce qui a permis à 150 personnes congédiées d'y trouver du travail. A cette époque, le prix du cuivre a monté et nous avons fait beaucoup de profits dans ce cas; c'était donc un peu miraculeux. Cependant, la mine s'est épuisée; nous avons alors établi une formule de cessation d'emploi et nous avons indemnisé les travailleurs. Par conséquent, nous faisons notre possible pour aider les petites collectivités.

M. Weatherhead: Mais vous avez dû faire appel à l'article 12.18 pour l'arbitrage obligatoire, ou ceci vous permet-il de vous passer de cet arbitrage?

M. Armstrong: L'arbitrage obligatoire n'est pas prévu dans cet article mais dans les autres articles de la convention. Nous n'avons donc pas eu à faire appel à l'article 12.18; nous n'avons jamais utilisé la procédure des griefs.

M. Weatherhead: Mais dans la convention en cours, l'arbitrage obligatoire est prévu?

M. Armstrong: Oui, une procédure de griefs est prévue en passant par les étapes normales, soit les trois stades que vous connaissez bien et nous espérons que le différend sera résolu avant d'atteindre le troisième stade; sinon, il y aura un arbitrage obligatoire.

M. Weatherhead: Dans le cas de l'arbitrage obligatoire, est-ce que chaque partie choisit quelqu'un qui choisit une tierce personne?

M. Mason: Oui, il s'agit d'un Conseil tripartite.

M. Weatherhead: Monsieur le président, il est difficile de poser des questions à ces témoins car, apparemment, ce sont d'excellents employeurs. Comme dans le cas de M. Skoberg, je dirais qu'il est difficile de voir pourquoi ils s'inquiéteraient de ces nouveaux articles concernant les changements technologiques. Je sais qu'il s'agit d'une innovation et que vous ne savez pas exactement comment elle s'appliquera en pratique mais il me semble que d'après les relations de travail et l'expérience de cette société, elle ne trouvera aucune difficulté à les appliquer. Cependant les témoins veulent faire des remarques à ce sujet.

[Text]

• 2100

Mr. Mason: Mr. Chairman, I think the point is that under Bill C-183 as proposed now we are protected until this agreement expires and then we are subject to renewal. In our view, it is most unlikely that the United Steelworkers would accept Clause 12.18 as it is now written, nor would they accept 12.18 with the exclusion of Sections 150, 152 and 153. In our view, not just in our particular case, we would feel that most unions would say "Thank you very much" to management and decline the opportunity to negotiate a technological change and rely on the act as it is now written, whereby on failure of an employer to give notice they can make application through to the Minister, have the Labour Relations Board take the necessary steps involved, block the technological change from being put into effect, institute negotiations which could go on and on during the term of the agreement, including strike, and I think this is not so much how we ourselves are dealing with the United Steelworkers but how we feel it could evolve on the outside.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, these gentlemen have been very close to the scene and it is kind of presumptuous for anybody off in the distance to comment unduly on that. But, as a complete layman on the subject, it would seem to me a bit strange that the United Steelworkers up there, with whom you have been dealing over a great number of years, between 15 and 20 now—I would think there would be a great amount of responsibility on their part as well as on your own during those negotiations—all of a sudden would stop being reasonable and would revert to some arbitrary position where they would not have cognizance of their past history at all, I just do not understand that. It is a fear that you are expressing here, but I cannot believe the people would act that way.

Mr. Armstrong: I think I would have to say yes, we do have concern, very serious concern, and I would say that our concern is really caused by several considerations. One is the fact that we do have concern about the local with which we deal at Elliot Lake. We did have a strike several years ago. There was no reason for it, but it was time to have a strike. We also feel that this represents a wedge which was given to unions throughout the country and that no one local will be allowed by the national union to deviate from a policy laid down at headquarters. We feel that in this case, on matters regarded as important as this by the unions, there is very apt to be a total national policy which would preclude the normal negotiation process which we would expect to carry out at Elliot Lake.

Mr. Mason: Mr. Chairman, I think your comments are probably as apropos when applied to the union—that if the Steelworkers were in our place and said yes, that they must have this right to negotiate, but surely the dealings with Rio Algom Mines over the years, which has caused no major problems in the area of technological change, are not going to change at this point in time, the answer would generally be yes, but we do not know when they will or when they will not change their minds I would say that we would not envisage any situation where we would change our general philosophy in dealing with technological change or with employees through the grievance procedure or binding arbitration.

Mr. Weatherhead: Have there been many cases in recent years of technological change affecting a number of people? You told us about the 18 men affected by the

[Interpretation]

M. Mason: Monsieur le président, en vertu du Bill C-183, nous serons protégés jusqu'à l'expiration de la convention, après quoi les dispositions sont renouvelées. Or nous pensons qu'il est très peu probable que les *United Steelworkers* acceptent l'article 12 (18) sous sa forme actuelle; ils ne l'accepteraient pas non plus si on supprimait les articles 150, 152 et 153. Je pense que la plupart des syndicats refuseraient de négocier un changement technologique, préférant se fier au texte de la loi actuelle qui leur permet, lorsque le chef d'entreprise ne leur a pas donné de préavis, de demander à la Commission des relations du travail, par l'entremise du ministre, de prendre toutes les mesures qui s'imposent et notamment d'empêcher la mise en oeuvre du changement technologique et d'ouvrir des négociations pendant la durée de la convention; même une grève serait admise. C'est ainsi que la chose se passerait très probablement, à notre avis.

M. Weatherhead: Monsieur le président, les témoins ont une longue expérience dans ce domaine, si bien qu'il est présomptueux pour une personne comme moi, qui n'y connaît rien, d'en parler. Néanmoins, à mes yeux de profane, il semble peu probable qu'un syndicat comme les *United Steel Workers*, avec lequel vous avez eu à traiter pendant quinze ou vingt ans et qui a, lui aussi, une vaste expérience dans ce domaine, devienne brusquement déraisonnable et adopte une position contredisant absolument son expérience passée. Je ne pense pas que ce soit une hypothèse vraisemblable.

M. Armstrong: Au contraire, cela nous inquiète très sérieusement, pour les raisons suivantes. Premièrement, la section syndicale d'Elliot Lake, avec laquelle nous traitons, pose certains problèmes. Elle a fait la grève, il y a quelques années, sans aucune raison valable. Nous craignons que ceci ne crée un précédent pour les syndicats du pays et qu'aucune section locale ne sera autorisée à s'écarter de la politique adoptée par la centrale. Dans le cas présent, qui est de la plus haute importance pour les syndicats, il est fort vraisemblable qu'une politique adoptée à l'échelon national empêche toute négociation normale de se dérouler avec la section d'Elliot Lake.

M. Mason: Monsieur le président, la même chose pourrait s'appliquer au syndicat, car lui aussi prétend avoir le droit de négocier. Dans vos rapports avec la *Rio Algom Mines*, au cours des dernières années, il n'y a pas eu de difficulté concernant les changements technologiques et je ne vois pas pourquoi il y en aurait maintenant; la question se pose de savoir s'ils vont changer d'idée. Je ne pense pas qu'il y ait un changement de principe en ce qui concerne les modalités des négociations avec les employés relativement aux changements technologiques, au moyen de la procédure de grève ou de l'arbitrage obligatoire.

M. Weatherhead: Y a-t-il eu, au cours des dernières années, des changements technologiques touchant un grand nombre de travailleurs? Vous avez mentionné le cas

[Texte]

change from coal to fuel oil. Have there been a great many other instances such as this in your operation up there?

Mr. Armstrong: No, sir, there have not. There has been a process of continual changes in relatively small matters and this is really how we have been able to maintain our competitive position. It perhaps would not be unfair for you to say that this is why we have not had a problem; we have not had great big major changes. The only large one in recent years has been this matter of conversion from coal to fuel oil, which was 18 men. We have had continuously a process that where a man ran one drill, now he runs two, which is a very important thing to us and certainly important to the man as well. I should point out that it is not two drills of the same type. It is a drill that is rigged in such a way that the effort is the same. And I would give you a contrast with which we are very familiar through a company we are associated with in Australia, the Conzinc Rio Tinto of Australia, a company which operates in Broken Hill, where they have had a most violent resistance to technological change of any type, and consequently the new Broken Hill mines, which are among the world's leading lead zinc producers, are now becoming quite marginal in terms of their competitive position in the world simply because there has been a process that has mitigated against the introduction of technological changes. In a way, if you have a big major change it can be handled even by legislation, although we do not like it. What really would bother me would be a case where we are talking of two or three men and here we have the whole thing held up simply because we cannot reach agreement and it is a succession of small things rather than a few big ones, which is quite a different situation.

• 2105

Mr. Weatherhead: Well, of course, it would have to be ruled upon by the board that it was a technological change under the act. It could not just be one person's job being changed arbitrarily by this sort of thing.

Mr. Armstrong: Yes.

Mr. Weatherhead: Is it fair to ask, Mr. Chairman, whether there are any major technological changes contemplated up there in the near future? If it is not fair to ask that, I will not ask.

Mr. Armstrong: Yes, it is fair. I wish we did have some big major ones that we could call out. We do not have right now, but we do have a large research and development operation centred at Elliot Lake. We have modern labs and it is a big operation, and we are continuously seeking changes. Currently we are pursuing at least four areas and we hope one of them will be productive, perhaps all of them. We are seeking continuously, but there is no great single breakthrough on the horizon.

Mr. Weatherhead: Is the mining of uranium unique to other hardrock mining operations, or is it pretty well similar to it?

Mr. Armstrong: It is very similar indeed. It is really not different.

Mr. Weatherhead: That is all. Thank you.

[Interprétation]

de dix-huit travailleurs touchés par le remplacement du charbon par le mazout. Y a-t-il eu beaucoup d'autres cas de ce genre dans votre entreprise?

M. Armstrong: Non, il n'y en a pas eu, monsieur. Par contre, des changements mineurs interviennent de façon permanente et c'est ce qui nous a permis de rester concurrentiels. Il ne serait peut-être pas injuste de dire que c'est à cause de cela que nous n'avons pas eu de problème; nous n'avons pas eu de changements importants. Depuis quelques années, le seul changement majeur a eu lieu quand nous avons chauffé à l'huile plutôt qu'au charbon, ce qui a touché 18 employés. Nous avons toujours employé un procédé par lequel un homme qui opérait une foreuse en opère maintenant deux, ce qui est très important pour nous ainsi que pour l'employé concerné. Je fais remarquer qu'il ne s'agit pas de deux foreuses identiques. Cette foreuse est faite de façon à exiger le même effort que l'ancien modèle. Et je pourrais vous citer le cas d'un de nos associés en Australie, le Conzinc Rio Tinto of Australia, une société qui exploite à Broken Hill, où l'on voit une résistance violente touchant n'importe quel changement technologique, et, par conséquent, les mines de Broken Hill qui occupaient la première place parmi les producteurs mondiaux de zinc et de plomb sont passées à un niveau beaucoup moins concurrentiel dans le monde parce qu'ils ont permis des réactions contre l'introduction de changements technologiques. Un changement d'importance peut être contrôlé par la législation, d'une certaine façon, mais nous n'aimons pas cela. Je n'aimerais surtout pas voir le cas de deux ou trois hommes arrêter tout avancement parce qu'on ne peut en arriver à un accord, où il s'agit de petites choses plutôt que de quelques choses importantes, ce qui donne une situation bien différente.

M. Weatherhead: Mais alors, le Conseil devrait décider s'il y a un changement technologique selon la loi. Il ne pourrait être question de changement arbitraire d'emploi pour une seule personne.

M. Armstrong: Oui.

M. Weatherhead: Serait-il juste, monsieur le président, de demander s'il y a des changements technologiques importants prévus pour bientôt à Elliot Lake? Si la question est injuste, je la retire.

M. Armstrong: Oui, elle est juste. J'aimerais bien avoir des changements importants à signaler. Nous n'en avons pas actuellement, mais nous avons un service important de recherche et d'expansion situé à Elliot Lake. Il s'agit de laboratoires modernes d'envergure où nous cherchons les changements constamment. Dans le moment, nous poursuivons au moins quatre pistes de recherche et nous espérons qu'au moins une, si non toutes, sera efficace. Nous poursuivons notre recherche, sans avoir d'importantes percées à l'horizon.

M. Weatherhead: L'extraction dans les mines d'uranium est-elle unique ou ressemble-t-elle à d'autres exploitations minières?

M. Armstrong: Elle est très semblable aux autres exploitations. Elle n'est pas vraiment différente.

M. Weatherhead: C'est tout. Je vous remercie.

[Text]

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

Did we understand correctly, Mr. Mason, when you mentioned a few moments ago that if Clause 12.18, on page 4, as worded at present, were to exist or were to be considered once this bill became law as it stands now, you think your company would not be exempt because of the wording of this clause?

Mr. Mason: That is correct.

Mr. Caccia: And this despite the wording in proposed Section 149 (2) (b)?

Mr. Mason: Our counsel, in reviewing our clause in the context of Section 149 (2), feels that we would not be covered by paragraph (b), the basis being that the terminology included in there may be negotiated, and the implications in the public relations releases by both Ministers of Labour, Mr. Mackasey in presenting Bill C-253 and Mr. O'Connell in presenting Bill C-183, were that the effects of the change may be negotiated (and subject to strike) and final settlement during the term of the agreement.

• 2110

On that basis, then, we query very strongly whether Clause 12.18 would protect us under the act.

Mr. Caccia: Where is that quotation from, with "subject to strike" in brackets?

Mr. Mason: I do not have it with me, sir. It is in a public relations release, a statement issued by the Hon. Martin O'Connell, P.C., M.P., dated March 27, 1972. It was also contained in a public relations release which I do have with me.

The Chairman: Maybe you have another question, Mr. Caccia, while Mr. Mason is looking for this.

Mr. Caccia: It is along a similar line. Your counsel then sees, Mr. Mason, that this bill would apply under all circumstances regardless of whether a company includes in its collective agreement a clause of the kind that you have already.

Mr. Mason: I am not sure that I follow the import of your question, sir.

Mr. Caccia: I am trying to interpret whether the opinion of your counsel applies only to your company or whether it also means at the same time that regardless of what is contained in the collective agreement with regard to technological change, the bill will apply in any event, even with those companies that have provisions for technological change in their collective agreement.

Mr. Mason: Yes. His comments to us concerning Clause 12.18 were that we would not be covered under the umbrella contained in the act. Therefore the union would be free under technological change, or the company would be directed under the technological change to give notice under those terms.

Mr. Caccia: Has your counsel advised you how 12.18 should be reworded in order to come under that umbrella?

[Interpretation]

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

Monsieur Mason, quand vous avez parlé tantôt, avons-nous bien compris que si l'article 12.18 à la page 4 était maintenu tel quel au moment de la mise en vigueur du présent projet de loi, votre société ne serait pas exempte à cause de sa formulation?

M. Mason: C'est exact.

M. Caccia: En dépit de la formulation proposée à l'article 149(2)(b)?

M. Mason: En revoyant notre article dans le contexte de l'article 149(2), notre expert conseil estime que nous ne serions pas couverts par l'alinéa (b), parce que sa terminologie peut être négociée et à cause des sous-entendus apparaissant dans les communiqués de presse des deux ministres du travail, M. Mackasey en présentant le bill C-253 et M. O'Connell en présentant le bill C-183, disant que les effets du changement peuvent être négociés (et sujets à la grève) et aux règlements finals pendant la durée de la convention.

Nous fondant sur cette hypothèse, nous nous demandons fermement si l'article 12.18 représenterait une protection pour nous suivant les dispositions de la Loi.

M. Caccia: D'où sont tirés les mots «sous réserve d'une grève»?

M. Mason: Je n'ai pas le texte avec moi, monsieur. C'est une déclaration extraite d'un communiqué du 27 mars 1972, des Relations publiques du député conservateur Martin O'Connell. Ces mots figuraient aussi dans un communiqué des Relations publiques que j'ai apporté.

Le président: Peut-être avez-vous une autre question à poser, monsieur Caccia, tandis que M. Mason cherche la citation.

M. Caccia: C'est dans le même ordre d'idées. Votre conseiller juridique est donc d'avis, monsieur Mason, que ce projet de loi s'appliquerait dans toutes les circonstances, que la compagnie insère ou non dans sa convention collective une clause du genre de celle que vous citez.

M. Mason: Je ne suis par certain de saisir toute la portée de votre question.

M. Caccia: J'essaie d'interpréter l'opinion de votre conseiller juridique pour savoir si cela s'applique seulement à votre société ou si cela signifie également que, peu importe ce que renferme la convention collective concernant le changement technologique, le projet de loi s'appliquera en tout état de cause, même à ces sociétés dont la convention collective renferme des dispositions relatives au changement technologique.

M. Mason: Oui. Il nous a fait comprendre que l'article 12.18 ne nous couvrirait pas selon les dispositions de la Loi. Par conséquent, le syndicat serait libre en ce qui concerne le changement technologique, ou la société serait obligée relativement au changement technologique de donner avis suivant ces termes.

M. Caccia: Est-ce que votre conseiller juridique vous a dit comment l'article 12.18 pouvait être reformulé pour que vous soyez assurés de cette couverture?

[Texte]

Mr. Mason: No, sir. We would have to negotiate that clause at the next time of renewal, which is coming up in January of 1973.

The Chairman: Mr. Caccia, would you allow Mr. Alexander...

Mr. Alexander: One short supplementary. Then going down further, sir. I believe this is the opinion of the Steel Company of Canada. They went into:

(c) the collective agreement contains provisions that (i) are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change, without getting into the (ii) under that. Would that not bring you within the ambit of the act?

• 2115

Mr. Mason: Yes.

Mr. Alexander: So you do then have the alternatives here?

Mr. Mason: No, not as long as it is in the current drafting, sir; not as long as proposed Section 149(2)(c)(i) and (ii) are tied together.

Mr. Alexander: If the word "and" was changed to "or", would that not make a significant difference?

Mr. Mason: Yes, it would.

Mr. Alexander: Then, of course, if that were the case you would be within the ambit of the act.

Mr. Mason: Yes.

Mr. Alexander: Thank you.

Mr. Mason: Mr. Chairman, the reference on the right to strike in relation to negotiation under technological change came out on June 28, 1971, Highlights and Background on a Bill to Revise the Canada Labour Code, page 11:

Furthermore, in defying circumstances a bargaining agent would be empowered during the term of an agreement to negotiate, with the right to strike, about provisions designed to assist employees in adjusting to the effects of technological change.

Mr. Caccia: Yes, but this was under old Bill C-253.

Mr. Mason: That is correct.

Mr. Caccia: Since then that clause has been reworded.

Mr. Mason: Not to any significant degree.

Mr. Caccia: Oh yes. Tell me how it has not been reworded.

Mr. Mason: Negotiate and the right to strike...

Mr. Caccia: Could you perhaps indicate to us then the clause, as it was under Bill C-253 and as it stands now?

Mr. Mason: It is basically the same clause. Proposed paragraph (c) is new, and on the others there is a transposition from one clause further on back into proposed Section 149, if I remember correctly.

[Interprétation]

M. Mason: Non, monsieur. Il faudrait négocier cette clause lors du renouvellement du contrat qui doit avoir lieu en janvier 1973.

Le président: Monsieur Caccia, voulez-vous permettre à M. Alexander...

M. Alexander: Une brève question supplémentaire. Approfondissant encore un peu, je pense que voici l'opinion de la *Steel Company of Canada*:

c) la convention collective renferme des dispositions, lesquelles

(i) visent à aider les employés victimes de quelque changement technologique, à s'adapter aux effets du changement technologique, sans passer au (ii) qui suit: est-ce que cela ne vous couvrirait pas des dispositions de la Loi?

M. Mason: Oui.

M. Alexander: Vous avez donc ainsi le choix?

M. Mason: Non, pas tant que cela se trouvera dans le présent projet, monsieur. Pas tant que les articles 149(2)(c)(i) et (ii) tels que proposés sont liés.

M. Alexander: Si le mot «et» était remplacé par «ou», est-ce que cela n'apporterait pas une différence importante?

M. Mason: Oui, en effet.

M. Alexander: Alors, bien sûr, si tel était le cas vous seriez toujours dans le cadre de la loi.

M. Mason: C'est exact.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur.

M. Mason: Monsieur le président, la référence au droit de grève dans le cadre de négociation en vertu des changements technologiques est apparue le 28 juin 1971, éclaircissements et historiques d'un bill devant réviser le Code canadien de Travail, page 11,

En outre, en des circonstances critiques un agent négociateur aurait le pouvoir, accompagné du droit de grève durant l'application d'un accord de négocier les dispositions visant à aider les employés à s'adapter aux effets du changement technologique.

M. Caccia: Oui, mais cela dépendait de l'ancien bill C-253.

M. Mason: C'est exact.

M. Caccia: Depuis cet article a été reformulé.

M. Mason: Pas d'une façon importante.

M. Caccia: Oh si. Montrez-moi où il n'a pas été reformulé.

M. Mason: L'expression négociée et le droit de grève.

M. Caccia: Pourriez-vous alors nous indiquer l'article, tel qu'il était dans le bill C-253 et tel qu'il est à présent?

M. Mason: Il s'agit fondamentalement du même article. L'alinéa (c) tel que proposé est nouveau, et en ce qui concerne les autres, il y a transposition d'un article jusqu'à l'article 149 tel que proposé, si j'ai bonne mémoire.

[Text]

Mr. Caccia: It is at the beginning of proposed new paragraph (c), is it?

Mr. Mason: Yes.

Mr. Lomas: At present proposed paragraph (c) would basically say that if there was a clause covering technological change and that clause excluded the application of the legislation it would be exempt. Of course, that almost, by definition, will not exist in that the legislation has not existed yet. Then at the time of a renewal of the agreement presumably the parties would not agree to renewal of that language but would go back and seek language which meant qualifications outlined in proposed paragraph (b), which contains the right to strike. So proposed paragraph (c) does not mean very much, and then you move back up into proposed paragraph (b) anyway.

Mr. Alexander: Proposed paragraph (c) does not mean much on a renewal.

Mr. Lomas: It does not mean very much right now because we presume that our paragraph, for example, does not exempt ourselves from the legislation, because the legislation does not exist; then when it is renewed we are faced with proposed paragraph (b) as the provision, and the negotiating will have been completed by that time.

Mr. Weatherhead: Or you can go on into proposed paragraph (c) surely and put in the waiver.

Mr. Lomas: You are assuming some kind of an agreement between the parties and I cannot imagine why the others would agree to waive it, if they have been given that right by law.

Mr. Alexander: That is what the union says, too.

• 2120

Mr. Caccia: Thank you.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, in my earlier questioning I forgot that Mr. Alexander brought out the fact that this was the first time in recent years anyway that witnesses have asked to leave the federal labour relations jurisdiction and to come under the Ontario provincial jurisdiction. Have you found the federal jurisdiction detrimental to the company in any way, Mr. Armstrong?

Mr. Armstrong: Not to this point, sir. We feel that this legislation would not be detrimental to us in the sense of being punitive, but detrimental in the sense that it would not achieve the stated objective of improving labour-management relations.

Mr. Weatherhead: But in the past the Canada Labour Code has been quite satisfactory to your operations, has it?

Mr. Armstrong: Yes, it has.

Mr. Weatherhead: That is all. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Armstrong, in your look at the bill I am wondering whether or not you paid any attention to the makeup of the Canada Labour Relations Board as contemplated in the bill and whether or not you believe there should be a representative type of composition of that board in so far as labour-management is concerned, and naturally we have to be concerned about the public.

[Interpretation]

M. Caccia: C'est au début du nouvel alinéa (c) tel que proposé, n'est-ce pas?

M. Mason: C'est exact.

M. Lomas: A l'heure actuelle l'alinéa (c) tel que proposé dirait fondamentalement que s'il existait un article couvrant les changements technologiques et que cet article excluait la mise en application de la loi il y aurait exemption. Bien sûr, cela n'aura pas lieu dans la mesure où la législation est pour autant inexistante. Alors au moment de renouveler l'accord, il est à supposer que les parties ne seraient pas d'accord pour reprendre ces mots mais reprendraient les mots indiquant les qualifications telles que soulignées dans l'alinéa (b) proposé, où il est question du droit de grève. Ainsi l'alinéa (c) tel que proposé n'a pas grande signification, et l'on en revient à l'alinéa (b) tel que proposé.

M. Alexander: L'alinéa (c) tel que proposé ne gagne pas à être renouvelé.

M. Lomas: A l'heure actuelle cela n'a pas grande signification car nous supposons que notre alinéa, par exemple, ne nous exempte pas de la loi, car la loi n'existe pas; lorsqu'il sera renouvelé, nous devrons étudier l'alinéa (b) tel que proposé sous forme de dispositions, et la volonté de négocier sera alors nulle.

M. Weatherhead: Ou bien vous pouvez poursuivre par l'alinéa (c) tel que proposé et introduire la notion de renonciation.

M. Lomas: Vous faites allusion à un accord entre les parties et je ne vois pas pourquoi les autres seraient d'accord pour y renoncer, si on leur donne ce droit légalement.

M. Alexander: C'est là également ce que dit le syndicat.

M. Caccia: Merci.

M. Weatherhead: Monsieur le président, au cours de mes précédentes questions, j'ai oublié que M. Alexander avait indiqué que c'était la première fois, ces dernières années tout au moins, que les témoins avaient demandé à ne plus relever de la juridiction des relations du travail fédérales pour entrer dans celles de la province d'Ontario. Est-ce que cette compétence fédérale nuit à la société, monsieur Armstrong?

M. Armstrong: Non pas réellement, mais nous avons pensé qu'elle ne nous permettrait pas d'atteindre l'objectif fixé, à savoir d'améliorer les relations du travail.

M. Weatherhead: Mais le Code canadien du travail vous a jusque-là satisfait entièrement?

M. Armstrong: Oui.

M. Weatherhead: C'est tout, merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Merci, monsieur le président. Monsieur Armstrong, je me demande si lorsque vous avez examiné le bill, vous avez étudié la composition du Conseil canadien des relations du travail comme l'envisage ce bill et je me demande si vous croyez que la direction et le personnel sont bien représentés, sans oublier le public.

[Texte]

Mr. Mason: Mr. Skoberg, basically we look at the makeup of the board and the numbers. This is not a minor point, but it has been established that our major concern was the fact that a definite term of office had been provided for the members of the board which we believed would provide stability for the board. On that basis, though, we are assuming sound choices in candidates to the board who have had a broad background of experience in both areas.

Mr. Skoberg: You do not consider it necessary that the composition should be spelled out?

Mr. Mason: No.

Mr. Skoberg: I wonder then—and I asked this of people who were before us previously—if you would look at proposed Section 164 (2) under the options of the Minister. In your considerable experience with negotiations do you think that the extra power that is contained under proposed Section 164 (2) is necessary, or have you looked at it? It is sort of the mechanics of it.

Mr. Armstrong: If I may answer, we have looked at it and we have no objection to this proposed section.

Mr. Skoberg: With respect to proposed Section 167(a)(ii) on page 46, do you consider that it is necessary to give that power to the Minister?

Mr. Armstrong: Again, sir, we have no objection to this particular proposed section.

Mr. Skoberg: Then let us go to proposed Section 197.

Mr. Armstrong: Not in this particular instance, but we are concerned about powers that are given to the Labour Relations Board, to arbitrators, arbitration boards, the conciliation commissioner, the conciliation board and an industrial inquiry commission, in two respects. I am referring to proposed Section 118(c) and (h), and particularly proposed Section 118(c) regarding the accepting of evidence whether admissible in a court or not, and proposed Section 118(h), to enter the premises of an employer. I believe at the end of it it says:

... interrogate any person respecting any matter;

Mr. Alexander: I wonder if the witness would repeat that. I stopped at proposed Section 118(c)

• 2125

Mr. Mason: Clause 118(c).

Mr. Alexander: Yes. Then you went further than that.

Mr. Mason: Clause 118(h), Mr. Alexander.

Mr. Skoberg: Could you possibly say why you take exception to subclause (h)? I can understand possibly your concern with (c).

Mr. Mason: I would suggest, Mr. Chairman and Mr. Skoberg, that the questioning of any official in regard to this act surely must be related to matters properly before the board and not given any blanket interpretation such as the last two lines: interrogate any person respecting any matter. It is perhaps the wording of the legislation and I do not wish to suggest that our wording could be any better, but it seems that "interrogation on any matter" gives powers to the board far beyond what was recommended.

For example, if I may refer to Ontario law in this regard, they have similar legislation. However, they qualify it by saying: respecting any such thing or any of such matters—with reference being properly before the board.

[Interprétation]

M. Mason: Monsieur Skoberg, nous avons examiné la composition fondamentale du Conseil; mais même si ceci n'est pas sans importance, ce qui nous intéressait principalement c'est ce mandat qui a été défini pour les membres, ce qui, nous le pensons, permettra au conseil d'être stable. Naturellement, il faudra nommer des personnes qui ont une expérience et des antécédents dans les deux domaines.

M. Skoberg: Ne pensez-vous pas que la composition du Conseil devrait être précisée?

M. Mason: Non.

M. Skoberg: Je pose cette question aux personnes qui ont déjà comparu ici: si vous examinez les choix qui sont offerts au ministre par l'article 164(2); pensez-vous, d'après votre grande expérience en négociations, que ces pouvoirs supplémentaires sont nécessaires? L'avez-vous examiné? Il s'agit, en quelque sorte, des rouages du mécanisme.

M. Armstrong: Nous l'avons examiné et nous n'avons aucune objection.

M. Skoberg: Pensez-vous qu'il est nécessaire de donner au ministre ces pouvoirs qui sont indiqués au sous-alinéa (ii) de l'alinéa a) de l'article 167?

M. Armstrong: A nouveau, je ne vois aucune objection.

M. Skoberg: Passons donc à l'article 197 proposé.

M. Armstrong: Il ne s'agit pas de ce cas en particulier, mais nous nous inquiétons des pouvoirs qui sont donnés au Conseil canadien des relations du travail, aux arbitres, aux conseils d'arbitrage, au commissaire-conciliateur, à la commission de conciliation et à la commission d'enquêtes industrielles dans deux domaines respectifs: je parle des alinéas c) et h) de l'article 118, particulièrement de l'alinéa c) concernant les preuves qu'elles soient admissibles ou non auprès du tribunal et de l'alinéa a) proposé qui permet de pénétrer dans tout local d'un employeur. A la fin il est indiqué:

... d'interroger toute personne sur toute question;

M. Alexander: Je me demande si le témoin pourrait répéter ce qu'il a dit car j'en suis resté à l'alinéa c) de l'article 118 proposé.

M. Mason: L'article 118 c).

M. Alexander: Oui. Ensuite, vous êtes allé encore plus loin.

M. Mason: L'article 118 h), monsieur Alexander.

M. Skoberg: Pourriez-vous nous dire ce que vous trouvez à redire à l'alinéa h)? J'arrive peut-être à comprendre ce qui vous préoccupe dans l'alinéa c).

M. Mason: Monsieur le président et monsieur Skoberg, je crois que les questions qui sont posées à un haut fonctionnaire en ce qui concerne la loi devraient certainement se reporter à des sujets dont traite le Conseil et ne devraient pas être des questions d'interprétation générale comme dans le cas des deux dernières lignes: d'interroger toute personne sur toute question. Il s'agit peut-être là du libellé de la loi, et je ne veux pas insinuer que le nôtre pourrait être meilleur ou qu'il l'est, mais il semble que l'expression «d'interroger sur toute question» attribuée au Conseil des pouvoirs qui dépassent ceux que l'on avait recommandés.

Par exemple, dans le droit ontarien, il y a une loi à peu près semblable. Cependant, on apporte une précision en

[Text]

Similarly, in the Ontario Labour Relations Act, with regard to Clause 118(c), Section 30(a) of the Labour Relations Act refers to matters being brought in front of the board in the same manner as a court of record in civil cases.

Mr. Alexander: In the same manner.

Mr. Mason: In the same manner as a court of record in civil cases, Mr. Alexander.

Mr. Skoberg: I presume the powers of the board will have to be used in a type of responsibility that we have to vest in this type of board. I have yet to hear any criticism of the present board from either labour or management groups that have been before us. They seem to think that the powers may be there to be used at their discretion, but it is these discretionary powers that may be necessary, I suppose, to provide some type of policing of the type of regulations in the clauses we have before us.

Mr. Mason: But it goes beyond the Canada Labour Relations Board, sir. These same powers are applied under the act to an arbitrator or an arbitration board appointed in accordance with a collective agreement.

Again, one would hope that the people who are chosen as arbitrators on arbitration boards will exercise their duty in the manner you define, but let us keep it within the bounds of good reason and not leave a door at least part way open so that somebody can go down a path that is not intended as a manner of resolving labour relations.

Mr. Skoberg: That is all. Thank you.

The Chairman: Gentlemen, if there are no more questions, I would like to thank the representatives of the Rio Algom Mines Ltd. for their appearance before us.

This meeting is adjourned until tomorrow afternoon. We will be sitting in a different room, Room 112-N, and we will hear the Mining Association of Canada.

[Interpretation]

disant: «Sur telle question ou tel sujet ...» relativement aux obligations normales du Conseil.

De même, la loi ontarienne sur les relations dans le travail, en ce qui concerne l'article 118 c), l'article 30 a) de la *Labour Relations Act* parle de sujets qui sont portés à l'attention du Conseil tout comme s'il s'agissait d'une Cour d'archives dans les cas civils.

M. Alexander: De la même manière.

M. Mason: De la même manière que s'il s'agissait d'une Cour d'archives dans des causes civiles, monsieur Alexander.

M. Skoberg: Je suppose que les pouvoirs du Conseil devront être assumés au même titre que ceux que nous devons attribuer à ce genre de conseil. Je n'ai encore entendu aucune critique sur le présent Conseil de la part des groupes ouvriers ou patronaux qui ont comparu devant nous. Ils semblent penser que les pouvoirs existent de façon qu'ils puissent les utiliser comme bon leur semblerait, mais il s'agit de pouvoirs discrétionnaires qui peuvent être nécessaires, je suppose, afin de fournir un type de règlements semblables à ceux des articles dont nous discutons.

M. Mason: Mais cela va plus loin que le Conseil canadien des relations du travail, monsieur. Ces mêmes pouvoirs s'appliquent aux termes de la loi à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage nommé en conformité à une convention collective.

Encore une fois, nous espérons que les personnes qui seront désignées comme arbitres au sein des conseils d'arbitrage exerceront leurs fonctions de la manière que vous définissez, mais soyons raisonnables et ne laissons pas de porte partiellement ouverte, du moins, permettant ainsi à quelqu'un d'emprunter une voie qui n'était pas prévue pour régler des relations de travail.

M. Skoberg: C'est tout, merci.

Le président: Messieurs, s'il n'y a plus de questions, je voudrais remercier les représentants de la *Rio Algom Mines Limited* d'être venus témoigner.

La séance est ajournée à demain après-midi. Nous nous réunirons dans une autre salle, la pièce 112-N, et nous entendrons l'Association canadienne des mines.

APPENDIX A-1

BRIEF TO THE
STANDING COMMITTEE ON
LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
HOUSE OF COMMONS
CANADA
on
BILL C-183—AN ACT TO AMEND THE
CANADA LABOUR CODE
from
THE CANADIAN COUNCIL OF PROFESSIONAL
ENGINEERS
May 5, 1972.
INTRODUCTION

The Engineering Profession in Canada has noted the proposed amendments to the Canada Labour Code as detailed in Bill C-183 and wishes to submit for consideration by the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration, a few constructive comments and suggestions reflecting the views of the members of the profession, the vast majority of which are salaried employees.

The suggested modifications to the Bill are designed to give to these members the opportunity to enjoy without undue restriction the "basic freedom" outlined in Section 110 (1); to clarify and to make more specific the criteria for inclusion under the legislation; to provide for a degree of self-determination relative to inclusion in bargaining units; and finally to provide for alternate methods of dispute settlement.

BRIEF IN SUPPORT OF SUGGESTED CHANGES

1—Definition of "professional employee"

Eligibility for membership in a "professional organization that is authorized by statute to establish the qualifications for membership in the organization" can only be determined by a formal assessment of qualification by the organization and confirmed by admission to membership.

In addition, professional status can only be maintained, under provincial statutes, through membership in such organizations.

The present wording of Bill C-183, Section 107 (1) would permit some other person or body to determine eligibility for membership in professional bodies, and professional status, thereby causing confusion and undermining the delegated authority of these bodies and could well result in new conflicts of jurisdiction between provincial and federal authorities.

Our Council, representing the eleven provincial and territorial professional associations of engineers in Canada, therefore submits that the text of subsection (b) of the definition of "professional employee" should be modified by eliminating the words "or is eligible to be" in line 23 on page 5 of the Bill, in order to avoid the complications outlined above.

2—Determination of Bargaining Units

While it may be reasonable and sometimes advantageous for members of a profession to be grouped with members of other professions or even with non-professionals, in a single bargaining unit, the decision should be entirely in the hands of the professionals concerned since they are the best judge of what is in their best overall interests.

APPENDICE «A-1»

MÉMOIRE AU
COMITÉ PERMANENT
TRAVAIL, MAIN-D'ŒUVRE ET IMMIGRATION
CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA
sur le
BILL C-183—LOI MODIFIANT LE
CODE CANADIEN DU TRAVAIL
soumis par le
CONSEIL CANADIEN DES INGÉNIEURS
Le 5 mai 1972.
INTRODUCTION

La profession d'ingénieur au Canada désire faire part au Comité Permanent, Travail, Main-d'Œuvre et Immigration, de certains commentaires et suggestions concernant le Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail, au nom tout particulièrement de la très grande majorité de ses membres qui sont des employés salariés.

Les amendements suggérés ont pour but de permettre à ces membres du jouir, sans restriction indue, de la liberté fondamentale décrite à la section 110 (1); de clarifier et rendre plus spécifiques les critères déterminant l'application de la loi dans leur cas; de leur assurer un degré raisonnable d'auto-détermination quant au choix d'une unité de négociation; et surtout de leur donner accès à une méthode, autre que la grève, pour régler les conflits.

JUSTIFICATION DES CHANGEMENTS PROPOSÉS

1—Définition de «professionnel»

L'admissibilité à devenir membre d'un «organisme professionnel autorisé par une loi à définir les qualités requises de ses membres» ne peut être établie que par une évaluation des qualités par l'organisme lui-même et confirmée par l'admission à titre de membre.

De plus, la qualité de «professionnel» ne peut être maintenue, en vertu des lois des provinces, qu'en demeurant membre de ces organismes.

Le texte actuel du Bill C-183, section 107 (1) permettrait à d'autres personnes ou organismes de déterminer l'admissibilité à devenir membre d'un organisme professionnel et à la qualité de «professionnel», créant ainsi de la confusion et sapant l'autorité déléguée de ces organismes, et pourrait facilement entraîner de nouveaux conflits de juridiction entre les autorités provinciales et fédérales.

Notre Conseil, représentant les onze associations professionnelles provinciales et territoriale du Canada, recommande par conséquent que le texte du paragraphe (b) de la définition de «professionnel» soit modifié en enlevant les mots «ou admissible à devenir membre» à la ligne 30, en page 5 du Bill, afin d'éviter les graves inconvénients décrits plus haut.

2—Détermination des unités de négociations

Alors que parfois, il pourrait être raisonnable et même désirable que les membres d'une profession soient groupés avec les membres d'autres professions ou même avec des non-professionnels, dans une seule unité de négociation, la décision devrait être exclusivement celle des professionnels concernés puisque ceux-ci sont les meilleurs juges de leurs propres intérêts.

Our Council believes that without this power of self-determination members of the engineering profession could easily be deprived of an essential means of protecting their legitimate interest, a basic right which the proposed Act is expected to guarantee for all employees.

We therefore urge that Section 125 (3), paragraph (b) be amended by adding in line 28, after the word "unit", the following or equivalent words: "providing the members of each profession involved signify their consent by majority vote", and that, paragraph (c) of the same section be amended in the same manner.

3—Basic Freedom

Whereas Section 110 (1) stipulates that "every employee is free to join the trade union of his choice", the provisions of Section 161 could easily be used to deprive professional employees of this basic freedom since these employees are generally a minority group in most organizations.

We therefore believe that some provision must be included in Section 161 to guarantee this basic freedom to professional employees. This could be accomplished by adding a third paragraph as follows: (c) "No professional employee shall be required to hold membership in a specified trade union as a condition of employment nor shall be granted a preference of employment by virtue of being a member of a specified trade union unless such union is certified as bargaining agent for the professional group to which such employee belongs".

4—Arbitration

A substantial majority of professional engineers have a natural and deep-seated reluctance to become personally involved in strike action. In addition, only a relatively small number of engineer-employees are in a position where withdrawal of services constitutes a real and serious threat to their employer. These facts being well known to employers, these employees will find themselves at a considerable disadvantage in the course of negotiations unless another method of resolving disputes is made available to them under the Code.

Our Council therefore believes that in the interest of justice and in all fairness, the Canada Labour Code should provide, at least for professional employees, an alternate method of resolving disputes by binding arbitration and that such professional employees should have the right to opt for this method at any time before or during negotiations.

5—General

The right to collective bargaining under labour legislation is relatively new for professional employees in Canada. It is therefore difficult to foresee all possible consequences, some of which may be detrimental to the interests of the professional employees which the Code intends to protect.

Consequently, the very real concern of this council is that members of the engineering profession be accorded some minimum guarantees against the possible loss of a basic freedom of choice of the bargaining agent or of the union which represents them, and that they be given the right to a method of resolving disputes which will provide them with an effective alternative to strike action.

Notre Conseil est d'avis qu'en l'absence de ce pouvoir d'autodétermination, les membres de la profession d'ingénieur pourraient facilement être privés d'un moyen légitime essentiel de protéger leurs intérêts, d'une liberté fondamentale que la loi veut garantir à tout employé.

Nous prions instamment le Comité de modifier la section 125 (3), paragraphe (b), en ajoutant à la ligne 27, après le mot «unité», les mots suivants ou leur équivalent: «pourvu que les membres de chacune des professions concernées expriment leur consentement par vote majoritaire», et que le paragraphe (c) de la même section soit modifié de façon semblable.

3—Liberté fondamentale

Alors que la section 110 (1) prévoit que «tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix», les clauses de la section 161 pourraient facilement être interprétées de façon à priver des professionnels de cette liberté fondamentale puisque ceux-ci constituent généralement un groupe minoritaire au sein de la grande majorité des entreprises ou organisations.

Nous croyons donc que le texte de la section 161 doit être modifié de façon à garantir cette liberté fondamentale aux professionnels. Ceci pourrait se faire en ajoutant un troisième paragraphe comme suit: (c) «L'adhésion à un syndicat spécifié ne pourra être exigée d'un professionnel comme condition d'emploi et celui-ci ne pourra obtenir aucune préférence quant aux emplois en vertu de son adhésion à un syndicat spécifié sauf si ce syndicat spécifié est accrédité à titre d'agent négociateur pour le groupe de professionnels auquel il appartient.»

4—Arbitrage

L'usage de la grève répugne profondément à la très grande majorité des ingénieurs. De plus, un nombre relativement petit d'ingénieurs sont en mesure d'exercer une pression raisonnable sur leur employeur au moyen d'une grève. Ces faits étant bien connus des employeurs, ces employés se trouvent dans une situation des plus désavantageuse au cours de toute négociation, s'il n'existe aucun autre mode de résoudre un conflit en vertu du Code.

Notre Conseil est, par conséquent, d'avis qu'en toute justice et équité, le Code canadien du travail doit prévoir, au moins pour les professionnels, un autre mode de régler les conflits par arbitrage obligatoire et que ces professionnels doivent avoir le droit de choisir cette option en tout temps avant ou durant les négociations.

5—Généralités

L'accès à la négociation collective sous la protection des lois ouvrières est un droit relativement nouveau pour les employés professionnels au Canada. Il est donc difficile d'en prévoir toutes les conséquences dont certaines pourraient être au détriment des meilleurs intérêts des professionnels que le Code entend protéger.

Notre Conseil, par conséquent, désire s'assurer que les ingénieurs aient une protection raisonnable contre la possibilité de perdre la liberté fondamentale du choix de l'agent négociateur ou du syndicat qui doit les représenter, et qu'ils aient accès à un mode de règlement de conflits offrant une alternative efficace à la grève.

SUMMARY OF SUGGESTED CHANGES

1—Section 107 (1) page 5, line 23—Remove the words: "or is eligible to be".

2—Section 125 (3)(b) page 16 line 28.

Section 125 (3)(c) page 16 line 32.

Add after the word "unit" the following words "provided the members of each profession signify their consent by majority vote".

3—Section 161

Add a third paragraph as follows: (c) No professional employee may be required to hold membership in a specified trade union as a condition of employment nor shall be granted a preference of employment by virtue of being a member of a specified trade union unless such union is certified as bargaining agent for the professional group to which such employee belongs.

4—New Section

Provision should be made for resolving disputes by binding arbitration, at least for units of professional employees who could elect to adopt such a procedure in lieu of strike action, any time before or during negotiations.

CONCLUSION

The Canadian Council of Professional Engineers respectfully requests your most serious consideration of the views and recommendations outlined in this brief and the privilege of discussing these further with the Standing Committee during the course of its public hearings.

The Canadian Council of Professional Engineers
by
L. M. Nadeau, P. Eng.,
General Manager

SOMMAIRE DES AMENDEMENTS DEMANDÉS

1—Section 107 (1) page 5, ligne 30—Enlever les mots: «ou admissible à devenir membre».

2—Section 125 (3)(b) page 17, ligne 27—

Section 125 (3)(c) page 17, ligne 32—

Ajouter après le mot «unité» les mots suivants: «pourvu que les membres de chacune des professions concernées expriment leur consentement par vote majoritaire.»

3—Section 161

Ajouter un troisième paragraphe comme suit: «(c) L'adhésion à un syndicat spécifié ne pourra être exigée d'un professionnel comme condition d'emploi et celui-ci ne pourra obtenir aucune préférence quant aux emplois en vertu de son adhésion à un syndicat spécifié sauf si ce syndicat spécifié est accrédité à titre d'agent négociateur pour le groupe de professionnels auquel il appartient.»

4—Nouvelle Section

Une section doit être ajoutée afin de prévoir un mode alternatif de règlement de conflits par arbitrage obligatoire au moins pour les professionnels, et que ceux-ci puissent choisir cette procédure au lieu de la grève, en tout temps avant ou durant les négociations.

CONCLUSION

Le Conseil Canadien des Ingénieurs prie instamment le Comité d'apporter une attention sérieuse aux opinions et demandes exprimées dans ce mémoire et d'accorder à ses représentants le privilège d'élaborer celles-ci devant le Comité au cours des audiences publiques qui débiteront sous peu.

Le Conseil Canadien des Ingénieurs
par
L. M. Nadeau, ing.
Directeur général.

APPENDIX "A-2"
SUBMISSION
OF
THE BOARD OF TRADE
OF METROPOLITAN TORONTO
TO
THE STANDING COMMITTEE
ON LABOUR MANPOWER AND IMMIGRATION
OF THE
HOUSE OF COMMONS
 regarding BILL C-183
 an act to amend
THE CANADA LABOUR CODE

Gentlemen:

The Board of Trade of Metropolitan Toronto welcomes the opportunity of appearing before your Committee in its consideration on the controversial Bill C-183.

From its inception, the Board has maintained an avid interest in government measures that affect corporate and commercial affairs. The Board's membership exceeds fourteen thousand persons representing large and small firms that transact business both national and international in character. With this background, the Board believes it can fairly claim to represent the views of a major cross-section of Canadian business.

The Board has a policy of assessing the merits of new legislation from the broad perspective of public interest not just from the narrower viewpoint of the impact on its members. Consequently, in the past even when government measures may have adversely affected the interests of its members, the Board has not opposed their enactment when satisfied that the totality of the legislation was beneficial to the Canadian public interest. In this vein, the Board did not oppose recent amendments to the Canada Labour Code requiring advance notice and severance payment to employees when reducing staff, which impose relatively more onerous obligations on employers.

However, it is also the Board's policy, indeed its responsibility, to oppose measures that it is convinced jeopardize the nation's commerce by impeding the implementation of innovative productive techniques and facilities necessary to continue Canada's place as one of the foremost trading nations in the world and the high standard of living Canadians have enjoyed. It is the Board's conviction that certain provisions of Bill C-183 introduce new conceptions that are unnecessary as well as disruptive in nature—One may well ask, lacking any demonstrated need, what are the objectives of this legislation?

The Board shared the disappointment of the business community in the government's failure to respond to criticism from across the country that is probably unprecedented in the history of labour legislation. The government has provided concepts and principles that are inimical to sound labour legislation.

APPENDICE «A-2»
MÉMOIRE PRÉSENTÉ
PAR
LA CHAMBRE DE COMMERCE
DU TORONTO MÉTROPOLITAIN
AU COMITÉ PERMANENT
DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION
DE LA
CHAMBRE DES COMMUNES
 au sujet du BILL C-183
 Loi modifiant
LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Messieurs,

La Chambre de commerce du Toronto métropolitain accepte avec plaisir l'occasion qui lui est donnée de comparaître devant votre Comité pour étudier le bill C-183 qui fait l'objet de controverses.

Dès le début, la Chambre de commerce a démontré un très vif intérêt à l'égard des mesures gouvernementales qui influent sur les affaires commerciales et les corporations. La Chambre de commerce est composée de plus de 14,000 personnes représentant des grandes et petites sociétés qui font des affaires à la fois sur les plan national et international. Compte tenu de cette situation, nous croyons que nous pouvons prétendre, en toute justice, représenter les vues d'une branche importante du monde canadien des affaires.

Notre politique est d'évaluer les mérites d'une nouvelle loi du point de vue de l'intérêt public plutôt que de la perspective plus limitée de ses répercussions sur nos membres. Par conséquent, lorsque dans le passé, des mesures gouvernementales étaient susceptibles d'avoir des répercussions même négatives sur les intérêts de nos membres, notre Chambre de commerce ne s'est pas opposée à leur adoption dès qu'elle s'est rendu compte que la législation, dans son ensemble, était profitable à l'intérêt public canadien. C'est dans ce même esprit que la Chambre de commerce ne s'est pas opposée aux récentes modifications apportées au Code canadien du travail, exigeant qu'un avis préalable soit donné et qu'une indemnité de départ soit versée aux employés lorsque le personnel doit être réduit, ce qui impose des obligations plus onéreuses aux employeurs.

Cependant, la politique de la Chambre de commerce est également, et il s'agit même de sa responsabilité, de s'opposer à des mesures si elle est convaincue qu'elle font du tort au commerce du pays en retardant la mise en application de techniques et d'installations innovatrices et productrices, qui sont nécessaires si l'on veut que le Canada continue à tenir la place qu'il occupe comme l'un des premiers pays commerciaux du monde et que les Canadiens puissent continuer à profiter du niveau de vie élevé dont ils jouissent actuellement. La Chambre de commerce croit que certaines dispositions du bill C-183 mettent de l'avant de nouvelles idées non nécessaires et de nature destructive. Par conséquent, on peut bien se demander quels sont les objectifs de cette Loi.

La Chambre de commerce a partagé la déception du monde des affaires devant l'échec du gouvernement quand il s'est agi de répondre aux critiques provenant de tous les coins du pays, à savoir que cette loi est probablement sans précédent dans l'histoire de la législation du travail. Le gouvernement n'a fourni aucune explication ni justification pour avoir repris des concepts et des principes qui ne vont pas de pair avec une juste législation sur le travail.

Contemporary conditions fortify the conclusion that the legislation is detrimental to the public interest. Costly strikes have continued at an unacceptable level with resultant enormous losses. In addition to lost time caused by strikes, the adversities flowing from the wage-price inflationary spiral continue to beset us, while high-cost labour settlements persist at levels unjustified by productivity improvements. To introduce measures opening the door to still more strikes and industrial instability is at complete variance with government's attempts to stimulate business activity and advance capital for productive facilities for the purpose of creating new employment opportunities.

As well, the Bill fails to recognize the need to restore the balance of power in collective bargaining that is now heavily weighted in favour of trade unions. This imbalance in bargaining strength accounts for the crippling effect of wage settlements that bear little or no relation to improvements in productivity or efficiency with the consequent effect on prices and trade levels. There is mounting public concern for the elimination of costly strikes in the major segments of the private sector and especially in the public service. The recent Gallop Poll confirms that the majority of Canadians would ban strikes where the public is inconvenienced. Let there be no misunderstanding, the Board wholeheartedly supports free collective bargaining where responsibly practiced but a more equitable relationship must prevail at the bargaining table. The large international unions with their vast financial resources no longer need the benefit of preferences not endowed on any other segment of our society.

It is now pertinent to deal with specific sections of the legislation more fully.

A. DELETIONS PROPOSED

I. *Technological Change*

The Board opposes this portion of the legislation. Under the proposed amendments the right of management to introduce technological improvements will be circumscribed by governmental administrative procedures and threat of strike. As a matter of principle, the amendment is conceptually inconsistent with the entire framework of collective bargaining in Canada that has its foundation in the maintenance of collective agreements free from strikes or lockouts. The additions to the Bill from that of Bill C-253 are only peripheral and do not ameliorate the objectionable interferences that the legislation encourages.

Amendments have been proposed that will undermine certain fundamental principles of the present Canadian labour relations systems that are much admired by other countries. For example, Great Britain is seeking to prohibit "mid-agreement" wildcat strikes at a tremendous price in terms of country-wide controversy and disruption. In an effort to cure some of the economic ills and inefficiencies that plagued industry in Great Britain, new legislation recently passed is designed to reduce, if not eliminate "wildcat" strikes during the term of an agreement and "feather-bedding" and "make-work" procedures. The principles of maximum utilization of physical facilities and people has earned recognition as a national objective for which Canada must strive. To propose legislation that

Les conditions actuelles font ressortir la conclusion que la Loi est nuisible à l'intérêt public. Des grèves coûteuses ont continué à se produire à un niveau inacceptable et au prix de pertes énormes. En plus du temps perdu par la faute des grèves, les difficultés qui résultent de l'inflation des salaires et des prix en spirale continuent à nous assaillir, tandis que de coûteux accords syndicaux persistent à des niveaux que ne justifient pas les améliorations de la productivité. Introduire des mesures qui ouvrent la porte à des grèves plus nombreuses et à un accroissement de l'instabilité industrielle contredit complètement les efforts du gouvernement pour stimuler l'activité économique et les avances de capital destiné à des installations productrices et ce, dans l'intention de créer de nouveaux emplois.

En outre, le bill ne reconnaît pas la nécessité de rétablir l'équilibre des parties dans la négociation collective, qui, en ce moment, est nettement en faveur des syndicats. Ce déséquilibre dans les effectifs de négociations est responsable de l'effet paralytique des accords de salaire qui ont peu ou pas de rapport avec les améliorations de la productivité ou de l'efficacité et dont les conséquences se reflètent dans le niveau des prix et du commerce. Le public est intéressé de plus en plus à l'élimination de grèves coûteuses dans les principales branches du secteur privé et surtout dans les services publics. La dernière enquête Gallup confirme que la majorité des Canadiens aboliraient les grèves qui présentent des inconvénients pour le public. Nous ne voulons pas créer de malentendus. La Chambre de commerce soutient pleinement le libre processus de la négociation collective lorsqu'elle est pratiquée de façon responsable, mais une représentation plus équitable doit prévaloir à la table des négociations. Les grands syndicats internationaux qui possèdent d'immenses ressources financières n'ont plus besoin qu'on leur accorde un système de préférence qui n'est consenti à aucun autre secteur de notre société.

Nous allons maintenant traiter plus en détail de certains articles particuliers de la Loi.

A. SUPPRESSIONS PROPOSÉES

I *Changement technologique*

La Chambre s'oppose à cette partie de la loi. En vertu des amendements proposés, le droit qu'a le patronat d'introduire des améliorations technologiques sera limité par des procédures administratives gouvernementales et la menace de grève. En principe, l'amendement va à l'encontre du fondement même des négociations collectives au Canada; en effet, ces dernières tentent de maintenir les conventions collectives à l'abri des grèves ou des lock-out. Les parties du Bill C-253 qu'on ajoute au projet de loi présentement à l'étude ne sont qu'accessoires et n'améliorent en rien les inconvénients auxquelles on peut s'objecter et que, pourtant, la loi encourage.

Les amendements proposés nuiront à certains principes fondamentaux des systèmes canadiens actuels de relation de travail que bien des pays envient. Par exemple, la Grande-Bretagne cherche à interdire les grèves spontanées «pendant la durée d'une convention» et ce à un prix énorme en termes de disputes et de chambardements qui ont lieu à travers le pays. Afin de remédier à quelques maux et inefficacités économiques qui ravagent l'industrie en Grande-Bretagne, on a récemment adopté une nouvelle loi conçue pour réduire, sinon pour supprimer, les grèves «spontanées» pendant la durée d'une convention de même que les procédés favorisant le maintien d'emplois superflus. Le principe d'utilisation maximum des gens et des installations a été reconnu comme objectif national

invites negotiations and permits strikes during the term of an agreement (and which invites the adoption of "feather-bedding" redundancies) is to ignore the evidence that such provisions invite costly disruptions in production and serious loss of productivity to the detriment of all Canadians, not just the employers and employees directly involved. The apparent purpose of the legislation as disclosed by one section headed "Promotion of Industrial Peace" is frustrated when the legislative draftsmen drew the technological change section that would serve to widen controversy, conflict and strike and proliferate confrontations and dislocations in production and service.

Is such government intervention or mid-term strike action supported by present mistreatment of personnel or unavailability of the opportunity to bargain? The impact of technological change on the work force has long been a matter of concern to management. Both in management policies applicable to employees where there is no union involved and negotiations with trade unions, federally-constituted employers have generally adopted a wide range of generous benefits to assist employees affected by many changes, including those through technology. These benefits include—maintenance of employee earnings; retraining opportunities; severance pay; inter-plant and company transfer rights; early retirement; establishment of new wage rates for more highly skilled occupations; supplemental unemployment benefits.

Substantial financial commitments have been provided on the clear understanding that management's right to introduce new and innovative technological improvements would be free from the costs resulting from protracted delay. As a matter of business survival and protection of existing employment opportunity and security for all personnel, an enterprise engaged in the highly competitive market place of to-day's world cannot otherwise exist; indeed, the only method often available to grant increased wages is by technological improvements introduced during the course of the collective agreement.

The record of collective bargaining in Canada demonstrates that programmes designed to assist employees affected by technological change have been negotiated during the normal bargaining period in the same fashion as all other working and employment conditions. The union's right to bargain measures to compensate employees affected continues to exist. It follows that a legislative requirement countenancing the possibility of a strike during the term of an agreement is unsupportable within to-day's collective bargaining context. There are no grounds to support imposition of governmental control nor to treat technological change in a different fashion than any other kind of change. The legislative treatment of this issue is in conflict with that negotiated in many collective agreements. Labour legislation "hamstringing" business in improving productivity is inconsistent with all of the other government measures invoked to stimulate the economy.

Also, the framers of bill C-183 and the previous Bill have failed to recognize that commitments of human resources and capital to develop, purchase and implement technical improvements are conditional upon a reasonable degree of

pour le Canada. En proposant une loi qui provoque les négociations et permet de faire la grève pendant la durée de la convention (et qui provoque l'adoption de mesures comme «le maintien d'emplois superflus»), on oublie que de telles dispositions peuvent nuire à la production et entraîner de lourdes pertes dans le domaine de la productivité non seulement au détriment des employeurs et des employés directement en cause, mais au détriment de tous les Canadiens. L'objectif apparent de la loi, tel qu'énoncé dans un article intitulé «Promotion de la paix industrielle», perd son sens; en effet, les rédacteurs juridiques ont inséré un article sur le changement technologique qui ne fait que susciter les controverses, les conflits et la grève et multiplier les affrontements et les irrégularités dans le domaine de la production et des services.

Ce genre d'ingérences gouvernementales ou de mesures de grève prises pendant la durée d'une convention sont-elles justifiées par le mauvais traitement actuel du personnel ou l'impossibilité de négocier? L'influence du changement technologique sur la main-d'œuvre intéresse depuis longtemps le patronat. Dans le cas des programmes du patronat destinés aux employés non syndiqués tout comme dans celui des négociations avec les syndicats ouvriers, les associations d'employeurs constituées aux termes de la loi fédérale ont habituellement une grande variété d'avantage visant à assister les employés touchés par les nombreux changements, notamment ceux provenant de la technologie. Ces avantages comprennent—maintien du salaire de l'employé; possibilité de recyclage; allocation de fin de service; droit de transfert inter-usine et inter-société; retraite anticipée; création d'un nouveau taux de salaire pour les emplois hautement spécialisés; prestations supplémentaires d'assurance-chômage.

On a prévu d'importants engagements financiers en soulignant bien que le patronat a le droit d'introduire de nouvelles améliorations technologiques sans avoir à assumer les coûts résultant de délais prolongés. Quand il s'agit de la survie de l'entreprise, de la protection des possibilités actuelles d'emploi et de la sécurité de tout le personnel, une entreprise faisant partie du marché hautement concurrentiel actuel ne peut exister autrement; en effet, il arrive souvent que les améliorations technologiques introduites pendant la durée d'une convention collective constituent la seule méthode possible d'offrir des salaires plus élevés.

L'histoire des négociations collectives canadiennes montre que les programmes désignés pour aider les employés touchés par les changements technologiques ont été étudiés pendant la période normale de négociations tout comme les autres conditions de travail et d'emploi. Le droit qu'a le syndicat de négocier des mesures ayant pour but de dédommager les employés touchés continue d'exister. Que la loi encourage la possibilité de grève pendant la durée d'une convention est impensable dans le contexte actuel des négociations collectives. Il n'y a aucune raison d'appuyer l'ingérence du gouvernement ou de traiter le changement technologique autrement que tout autre genre de changement. La façon dont la loi traite cette question, entre en conflit avec la façon dont on la traite dans de nombreuses conventions collectives. Le fait que la loi du travail nuise à l'entreprise quand il s'agit d'améliorer la productivité va à l'encontre de toutes les autres mesures gouvernementales invoquées pour stimuler l'économie.

De plus, les auteurs du Bill C-183 et du bill précédent n'ont pas tenu compte du fait que les engagements de ressources humaines et de capitaux nécessaires pour concevoir, acheter et mettre en œuvre les améliorations tech-

certainty as to when a financial return from such technical improvements may be expected. The proposed amendment prevents the prediction of even an approximate date when the improvements will generate financial return for the capital committed. It is apparent that such a development will favour investment in countries other than Canada, countries where the introduction of innovative techniques face fewer uncertainties and hazards, especially when associated with low wage and other cost advantages.

Further, in preparing bids for business let by contract after tender, an employer may base its proposal on an innovation or new technique to obtain a competitive advantage. Consider the employer's dilemma in not knowing if or when he can implement such changes which would affect not only the bidding price but delivery dates. Also to maintain its competitive advantage an employer naturally wants to keep its innovations secret but is unable to do so under these circumstances.

The words "technological change" conjure up some dramatic and "water-shed" development in the operation of the enterprise, such as the introduction of a computer. However, the definition in the Bill that triggers all the procedural requirements and hearings and the eventual opportunity to strike is by no means applicable to just such major developments. Consider the definition of "Technological Change" in Section 159(1) that includes "the introduction . . . of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized in the operation of the work, undertaking or business" or "a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business . . . directly related to the introduction of that equipment or material."

Some employers have changes that fall within such definition on a daily and weekly basis. On the occasion of each such change, an assessment will be mandatory as to the possible application of the Bill's provisions. Surely the "technological change" procedure should not apply to such minor changes to equipment or material. The inclusion of "substantially and adversely" (as used in Section 152(2)) in Section 150(1) would at least eliminate some procedural redundancies so that notice of "technological change" is required only when the change is expected to affect the terms and conditions or security of employment substantially and adversely. Another amendment that would both simplify and clarify the legislation is the substitution of "or" for "and" between paragraphs (i) and (ii) of Section 149(2). Under this amendment the parties would be free to specify that the technological provisions of the Act do not apply during the term of a collective agreement without requiring the inclusion of other conditions concerning the effect on the work force of technological change.

niques ne peuvent être assurés qu'en autant que l'on puisse prédire avec une certaine mesure de certitude la date à laquelle ces améliorations deviendront rentables. L'amendement projeté empêche de prédire une date quelconque où les améliorations pourront se traduire par des revenus financiers sur le capital engagé. Il va de soi qu'un changement de cette envergure aura pour effet d'encourager les investissements partout sauf au Canada, c'est-à-dire dans des pays où la mise sur pied de techniques innovatrices n'a pas à faire face à autant d'incertitudes et de dangers, surtout lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre de salaires peu élevés et d'autres avantages relatifs au coût.

De plus, quand il s'agit de préparer des soumissions dans le cas d'un contrat accordé après un appel d'offres, un employeur peut motiver sa proposition en se basant sur une innovation ou une nouvelle technique en vue d'obtenir un avantage concurrentiel. Il faut tenir compte du dilemme auquel a à faire face l'employeur qui ignore si ou quand il peut appliquer ces changements qui influeraient non seulement sur le prix offert mais également sur les dates de livraison. Aussi pour conserver son avantage concurrentiel, un employeur désire naturellement garder ces innovations secrètes mais il est incapable de le faire dans ces circonstances.

Les mots «changement technologique» évoquent un certain développement dramatique et «crucial» dans l'exploitation de l'entreprise, tel que la mise en service d'un ordinateur. Cependant, la définition dans le bill qui met en branle tous les mécanismes de la procédure et d'audition ainsi que l'option de déclencher la grève ne s'applique d'aucune façon à ces grands développements. Arrêtons-nous un moment pour étudier la définition de «changement technologique» que renferme l'article 149(1). Celle-ci comprend «la mise en service . . . d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage» ou «un changement», quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage . . . en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.»

Certains employeurs ont des changements qui entrent dans le cadre de cette définition sur une base quotidienne ou hebdomadaire. Pour ce qui est de chacun de ces changements, il sera obligatoire de faire une évaluation concernant l'application possible des dispositions du bill. Il est certain que la procédure des «changements technologiques» ne devrait s'appliquer à ces changements mineurs faits aux installations ou à l'outillage. L'insertion des mots «notablement et défavorablement» tels qu'utilisés à l'article 152(2) dans l'article 150(1) servirait pour le moins à éliminer certaines redondances en matière de procédure et il en résulterait qu'un avis de «changement technologique» serait nécessaire seulement lorsque l'on s'attend à ce que le changement aura pour effet de modifier notablement et défavorablement les conditions ou la sécurité d'emploi. Le remplacement du mot «ou» par le mot «et» entre les sous-alinéas (i) et (ii) de l'article 149(2) constitue un autre amendement qui rendrait la loi à la fois plus simple et plus claire. En vertu de cet amendement, les parties seraient libres de préciser que les dispositions technologiques de la Loi ne s'appliquent pas au cours de la durée d'une convention collective sans qu'il soit nécessaire d'inclure d'autres conditions concernant les répercussions des changements technologiques sur les employés.

As to the procedure required by an employer, the technological change section requires the union be notified of information that is very comprehensive—but if the employer fails to meet these stringent requirements, the Canada Labour Relations Board may stay implementation of the change for a further ninety days. When this period is coupled with the requirement that the original notice be ninety days prior to introduction and a further period added of up to thirty days for a Board decision, a union may forestall a technological change for as much as seven months awaiting a Board order. If the Board order continues the prohibition against implementation for the entire period of bargaining and full conciliation procedure this may include a conciliation officer and conciliation board! Upwards of a year may be lost through these procedural entanglements even before resorting to strike action—a further unpredictable delay! The language of the sections enable irresponsible unions to harass employers and even to discriminate between employers for little or no reason. Through the leverage of delay and resultant frustration, the instrument of the Code may be misused to impede introduction of changes to the extent that compromise at almost any cost may be preferable to the tortuous route of administration delays.

The difficulties facing a large employer arising out of the technological change sections are modest when compared with the dilemma confronting a medium sized or small employer from this labyrinth of legislative conditions. A small employer without the availability of knowledgeable consultants or counsel is at an extreme disadvantage in his relationship with a large international or national union. To permit a contract to be opened for negotiations during its term with the negotiations unrestricted in scope, is to place even more obstacles in the medium sized or small employer's struggle to maintain an economically viable enterprise.

The shortcomings and deficiencies of the legislation mitigate against its adoption, under the best of circumstances, but especially so at this critical point in the nation's economy.

II *Bargaining Rights for Supervisory Staff*

It is axiomatic that a person cannot wear two hats in industrial relations. An individual cannot be expected to interpret and implement management policies, direct employees and maintain discipline and at the same time belong to a trade union and be governed by trade union philosophies and policies which are in diametric opposition to those of management. The obvious conflict of interest renders the supervisor suspect from both sides, as well as precluding the proper exercise of supervisory responsibility. For example, can a supervisor be expected to fulfil the responsibility of disciplining an employee when the supervisor knows he may be charged with conduct detrimental to a fellow union member in violation of a union constitution and fined or expelled from membership? Surely not.

Pour ce qui est de la procédure exigée par un employeur, l'article ayant trait aux changements technologiques exige que le syndicat soit informé pleinement mais si l'employeur ne satisfait pas strictement ces exigences, le Conseil canadien des relations ouvrières peut retarder la mise en œuvre des changements pour une autre période de 90 jours. Si l'on ajoute à cette période l'exigence selon laquelle l'avis original doit être formulé 90 jours avant la mise en service ainsi qu'une autre période d'un maximum de 30 jours afin de permettre au Conseil de rendre une décision, le syndicat peut retarder un changement technologique jusqu'à sept mois en attendant l'émission d'une ordonnance du Conseil. Si l'ordonnance du Conseil continue l'interdiction contre la mise en vigueur de la négociation et de la procédure relative à la conciliation pour la durée complète des négociations elles-mêmes, cette procédure peut commander la présence d'un agent de conciliation et d'un conseil de conciliation. Il se peut qu'on perde plus d'une année complète à cause de ces procédures embrouillées avant même qu'on puisse recourir à la grève, soit un autre délai imprévisible. Le texte des articles permet à des syndicats non responsables d'importuner les employeurs et même d'établir une distinction injuste entre eux sans raison valable. En utilisant les délais et les frustrations qui en résultent, il y a moyen de faire servir le code pour empêcher l'introduction du changement de façon à ce que tout compromis, quel qu'en soit le prix, serait encore préférable que devoir subir le cheminement tortueux qu'imposent les délais administratifs.

Les difficultés provenant des articles ayant trait aux changements technologiques, auxquelles doit faire face un employeur important, sont minimes en comparaison du dilemme que doit affronter un employeur moyen ou petit à cause de ces mesures législatives qui constituent un véritable dédale. Un petit employeur qui ne peut consulter un avocat ou des experts en la matière est nettement désavantagé dans ses rapports avec un syndicat international ou national important. Permettre à un contrat collectif de se prêter à la négociation au cours de la durée du contrat et cela dans le cadre de négociations illimitées, serait créer encore plus d'obstacles pour l'employeur moyen ou petit qui lutte afin de garder son entreprise économiquement rentable.

Les points faibles et les défauts de la Loi vont à l'encontre de son adoption même dans les meilleures circonstances et à plus forte raison à ce moment critique où est plongée l'économie canadienne.

II *Droits de négociation pour le personnel de surveillance*

C'est un axiome que de dire en relations industrielles qu'une personne ne peut servir deux maîtres à la fois. On ne saurait attendre d'un individu qu'il interprète et applique les directives de gestion, qu'il dirige les employés et maintienne la discipline, tout en faisant partie d'un syndicat en étant soumis à des règlements syndicaux qui se trouvent diamétralement opposés à ceux de la direction. Le conflit d'intérêt évident rend le surveillant suspect des deux côtés et l'empêche d'exercer convenablement ses fonctions. Par exemple, peut-on attendre d'un surveillant qu'il puisse faire respecter la discipline par un membre du syndicat quand il sait qu'on peut l'accuser d'avoir agi de façon préjudiciable envers un autre syndiqué, en violation d'un règlement constitutionnel et être passible d'une amende ou se voir exclu du syndicat? Sûrement pas.

As well, "supervision" in its normal context connotes authority, direction and control over employees, all of which must be and remain management's prerogatives. Supervisors must be relied upon to exercise individual judgment and maintain confidences a manager must necessarily impart to his delegated representatives. To expect management to be responsible for supervisors in conformity with its obligations under the Code and at the same time permit supervisors to participate in union activities is a contradiction that defies logic or wisdom. For these reasons, there should be no extension of bargaining rights to supervisory employees.

B. AMENDMENTS PROPOSED

III *Certification Procedures*

The Board of Trade believes that a union should acquire bargaining rights only after a secret ballot vote. It is opposed to the proposed procedure whereby a union may be certified as bargaining agent without a vote if it happens to have just over fifty per cent employee support. Collective bargaining for an initial collective agreement can only be fruitful if there exists no doubt as to the true wishes of the employees in obtaining trade union representation. Many periods of protracted and bitter dispute (often including violence) have followed the automatic certification of a trade union where the employees have been denied expression as to their true wishes through a democratically conducted secret ballot vote. The result of a secret ballot establishes the union's true representative status to everybody's satisfaction. Only through this democratic safeguard can the proper climate for constructive bargaining be created.

IV *Arbitration board awards*

The proposed amendments to the Code include sections designed to eliminate any review or questioning of an arbitration award by any court. When it is realized that in general, the rights presently available to review an arbitration board decision are limited to an error in law or a decision that is in excess of the Arbitration Board's jurisdiction, the proposed amendments cannot be supported. One can only ask whether the government considers it fair or just that an award that exceeds the arbitrator's jurisdiction or based on erroneous legal principles should be allowed to stand unchallenged? Is the government prepared to accept this thesis in its relations with government employees? The record supplies an emphatic "No". Such a misconception offends the tenets of our entire judicial system. It is unacceptable from any equitable viewpoint.

Rather than restricting recourse to the Courts, the Board of Trade strongly urges an amendment to widen the grounds of review of arbitral decisions including both questions of fact and law. The withdrawal of the judiciary from arbitration tribunals heightens the need for this proposal. Persons entrusting the interpretation of their rights or obligations in industrial relations should not have greater restriction on judicial adjudication than persons in any other field of endeavour. Almost invariably, arbitration issues involve substantive rights and, often substantial liability. Failure to provide access to appeal decisions considered erroneous constitutes a denial of principles

De la même façon «la surveillance», dans son contexte normal, est synonyme d'autorité, de direction et de contrôle des employés, qui tous doivent être et demeurer une prérogative de la direction. Un surveillant doit pouvoir exercer son jugement et maintenir la confiance qu'un directeur doit nécessairement communiquer à ses représentants délégués. Espérer que la direction sera responsable des surveillants, en conformité avec les obligations qui lui incombent en vertu du Code tout en leur permettant de participer à l'activité syndicale, est une contradiction qui défie la logique et la sagesse. Pour toutes ces raisons, on ne devrait pas étendre les droits de négociations au personnel de surveillance.

B. AMENDEMENTS PROPOSÉS

III *Procédures d'accréditation*

La Chambre de commerce croit qu'un syndicat ne devrait acquérir de droits de négociation qu'après un scrutin secret. Il s'oppose à la procédure proposée selon laquelle un syndicat peut être certifié comme agent négociateur sans scrutin s'il rallie un peu plus de cinquante pour cent des employés. La négociation collective portant sur une convention collective initiale ne peut aboutir que s'il ne subsiste aucun doute quant aux souhaits véritables des employés qui veulent maintenir leur droit de représentation syndicaux. Bien des périodes de différends prolongés (souvent accompagnés de violence) ont suivi l'accréditation automatique d'un syndicat lorsque les employés se sont vu refuser le droit d'exprimer leurs souhaits véritables par un scrutin tenu suivant les règles démocratiques. Le résultat d'un scrutin secret établit les véritables droits de représentation du syndicat à la satisfaction de tout le monde. C'est seulement par le moyen de cette sauvegarde démocratique qu'on pourra créer un climat propice à des négociations constructives.

IV *Décisions du Conseil d'arbitrage*

Les modifications qu'on se propose d'apporter au Code portent sur les articles qui visent à supprimer toute révision ou remise en question d'une sentence arbitrale prononcée par un tribunal quelconque. Lorsque de façon générale, on se rend compte que les droits que l'on possède de revoir une décision du Conseil d'arbitrage se limitent à une erreur juridique ou à une décision qui excède la compétence du Conseil, les modifications qu'on propose ne sauraient être appuyées. On ne peut que se demander si le gouvernement considère qu'il est juste qu'une décision qui dépasse la compétence du juge ou qui se fonde sur des principes juridiques erronés, devrait ne pas être contestée? Le gouvernement est-il prêt à accepter cette thèse à l'égard des fonctionnaires? D'après le rapport, la réponse est définitivement: «non». Cette conception erronée va à l'encontre des principes de notre régime juridique. En fait, elle est inacceptable de quelque point de vue que ce soit.

Plutôt que de restreindre le recours aux tribunaux, la Chambre de commerce insiste fortement pour qu'une modification soit apportée au Code en vue d'élargir la base de révision des décisions arbitrales, tant sur des questions de fait que de droit. Le retrait du système judiciaire des tribunaux d'arbitrage souligne d'autant plus la nécessité de cette proposition. Ceux qui délèguent l'interprétation de leurs droits ou de leurs obligations en relations industrielles ne devraient pas faire l'objet de restrictions plus grandes à propos de la sentence judiciaire que d'autres en d'autres domaines. Presque toujours, les questions d'arbitrage mettent en jeu, des droits inhérents et, souvent, de

long regarded as essential to serve the end of justice. It is urged that the Code include the right to appeal decisions on issues of law or the weight of evidence.

C. ADDITIONS PROPOSED

The Board of Trade does not intend to dwell on the many other amendments that in their totality serve to widen the field for industrial conflict, nor to recite all the many amendments that favour trade unions by according them even greater power. The addition of a Preamble to the Bill is illustrative of the misconception concerning the make-up of the Canadian work force and the role and influence of trade unions in Canada. Although only one-third of the Canadian non-agricultural work force has opted for trade union representation, the Preamble proclaims free collective bargaining as "the basis of effective industrial relations for the determination of good working relations". The inference that two-thirds of our work force, who have not opted for unionization, work under inferior conditions is quite untenable.

The Preamble is not only unwarranted but also does a great disservice to employers across the country who provide beneficial and generous treatment of employees who have not sought trade union representation. A few of the other additional, unwarranted concessions accorded trade unions under the proposed Bill include

- extension of unionization to all professional groups
- certification based on a majority of those voting rather than a majority of eligible employees and conversely, termination of bargaining rights is subject to support of 50 per cent of eligible employees
- requirement to deduct monthly union dues upon authorization by employee and remit to the union—even before a collective agreement is negotiated

The Board of Trade would ask why trade union power should thus be further increased. Could it be that these concessions are predicated on the misconceived premise that union bargaining power is inferior to that of employers? The history of wage settlements the last few years, high incidence of membership rejections of negotiated settlements and the accumulation of substantial treasuries and strike funds, dramatically refute such a conclusion. Rather the need is for more responsibility on the part of unions for their acts in general and bargaining responsiveness in particular. New laws must be enacted in order to:

(a) eliminate the "rejection syndrome" under which settlements entered into by duly appointed trade union representatives are later disavowed and rejected, with the consequent disability placed on employers of a new round of wage increases above that which the union's representatives agreed to, or a strike;

(b) require trade unions to assume the responsibility of other persons and organizations in society, having less power and less capability to affect adversely the

grandes responsabilités. Empêcher qu'on puisse faire appel à propos de décisions considérées comme erronées constitue un déni de principes, longtemps tenus pour essentiels à la poursuite de la justice. Nous insistons donc pour que le Code comporte le droit d'en appeler des décisions rendues sur des questions de droit ou de valeur des témoignages.

C. ADDITIFS PROPOSÉS

La Chambre de commerce n'entend pas s'attarder sur les nombreux amendements qui, dans l'ensemble, visent à élargir le champ du conflit ouvrier, ni citer les nombreuses modifications qui avantagent les syndicats en leur conférant encore plus de pouvoir. L'addition d'un préambule au bill illustre bien la fausse conception qu'on a de la composition de la population active canadienne ainsi que du rôle et de l'influence des syndicats au Canada. Bien qu'un tiers seulement de la main-d'œuvre non agricole ait opté pour la représentation syndicale, le préambule proclame la négociation collective libre comme étant «la base de relations industrielles efficaces pour la détermination de bonnes relations de travail.» Prétendre par là que les deux tiers de notre effectif ouvrier qui n'ont pas opté pour le syndicalisme travaillent dans des conditions inférieures n'est pas défendable.

Non seulement le préambule n'est-il pas justifié, mais il porte atteinte aux employeurs du pays qui sont justes et généreux envers leurs employés qui n'ont pas cherché à former un syndicat ouvrier. En outre, le bill fait à l'égard des syndicats ouvriers les concessions suivantes non justifiées à notre avis.

- la possibilité pour tous les groupes de professionnels de former un syndicat
- l'accréditation fondée sur le vote de la majorité des employés qui y ont participé et inversement, l'annulation des droits de négociations dépend de l'appui de 50 p. 100 des employés admissibles
- l'exigence selon laquelle on déduit les cotisations mensuelles sur autorisation de l'employé et qu'on les remet au syndicat même avant la négociation de la convention collective.

La Chambre de commerce veut savoir pourquoi on accroît ainsi les pouvoirs des syndicats. Fait-on ces concessions parce que l'on croit, et ce, à tort, que le pouvoir syndical de négociation est inférieur à celui des employeurs? Depuis quelques années le bilan des règlements dans le domaine des salaires réfute entièrement cette conclusion. On sait que les membres ont souvent rejeté les règlements négociés et on a aussi accumulé parfois des sommes importantes à la trésorerie et à la caisse de grève. Il faudrait plutôt que les syndicats soient plus responsables de leurs actions en général, surtout dans le domaine de la négociation. Il faut décréter de nouvelles lois afin:

a) de supprimer le «syndrome de rejet» qui fait rejeter les accords conclus par des représentants syndicaux nommés en bonne et due forme. Il s'ensuit d'autres problèmes pour les employeurs qui doivent de nouveau accorder des augmentations de traitements supérieures à celles que les représentants syndicaux avaient acceptées ou encore, qui doivent faire face à une grève;

b) d'exiger que les syndicats soient en outre responsables soit de personnes soit d'organismes au sein de la société, qu'ils soient moins puissants et moins aptes à

public interest, by according them capacity of suing or being sued.

CONCLUSION

The Board of Trade is deeply concerned that Bill C-183 fails to serve the public interest.

At all levels, governmental ministries and agencies are totally committed to combatting declining international trade by searching for new markets and urging greater productivity in order to lower production costs. Yet, the impact of the Bill promises a proliferation of industrial conflict and a retardation in our technological advancement, with resultant increased costs, to the detriment of these same purposes.

The Board of Trade also fails to discern what social objectives the Bill is intended to fulfil. Providing unions with still greater powers to impede industrial growth and increase the costs of carrying on business at home and abroad can only impede the social advancement of our nation.

For these reasons, the Board of Trade urges that the Bill be amended within the context of the economic realities increasingly facing our Nation.

Respectfully submitted

R. V. Hicks, Q.C.,

President

J. W. Wakelin,

General Manager

May 1972

nuire à l'intérêt public. On pourrait leur accorder le pouvoir d'intenter une poursuite et faire en sorte qu'on puisse aussi intenter des poursuites contre eux.

CONCLUSIONS

La Chambre de commerce constate à regret que le Bill C-183 ne favorise pas l'intérêt public.

A tous les niveaux, les ministères et les organismes gouvernementaux s'engagent à lutter contre le déclin du commerce international en trouvant de nouveaux marchés en encourageant la productivité afin de faire baisser les frais de production. Pourtant, le bill laisse prévoir une prolifération de conflits au sein de l'industrie et le ralentissement de notre progrès technique qui entraîneront une augmentation des prix au détriment des objectifs premiers.

La Chambre de commerce ne parvient pas à discerner les objectifs d'ordre social que le bill veut atteindre. Le fait de rendre les syndicats encore plus aptes à restreindre le progrès de l'industrie et à augmenter les prix au pays et à l'étranger ne peut que nuire au progrès social de notre pays.

Pour ces raisons, la Chambre de commerce demande avec insistance l'amendement du bill dans le contexte des réalités économiques auxquelles notre pays doit faire face.

Respectueusement soumis,

Le président,

R. V. Hicks, c.r.

Le directeur général,

J. W. Wakelin.

Mai 1972

APPENDIX "A-3"

BILL C-183

AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE
BRIEF
SUBMITTED BY
THE CONFEDERATION OF NATIONAL TRADE
UNIONS (CNTU)
TO THE HONOURABLE MINISTER OF LABOUR OF
CANADA

June 28, 1971, is the date of the first reading in the House of Commons of Bill C-253 (an Act to amend the Canada Labour Code). The Confederation of National Trade Unions realized that this meant a complete reorganization of the federal labour relations system except for the Public Service area, ruled by special legislation.

When he submitted this bill, the Honourable Minister of Labour of Canada, Mr. Bryce Mackasey, said that before resuming consideration of the bill, Members of Parliament, employers and trade unions concerned would be allowed time to examine it thoroughly. The Minister went on to say that Bill C-253 would serve as a basis in establishing a sound and sane judicial system for labour relations in the 70's. Note: During the Fourth Session of the 28th Parliament, Bill C-253 was replaced by Bill C-183.

Even though we think we should make certain reservations in regard to some of the provisions of this bill, the CNTU is ready to state without hesitation that Bill C-183 means real progress in terms of the existing situation. Federal legislation on industrial relations was first adopted in 1948, and has not been changed since. Therefore, it was only right and proper to bring it up-to-date.

The CNTU has noted that during the past few weeks, employers have tackled more specifically those provisions of Bill C-183 pertaining to *technological change* and the 90-day notice provided therein (sections 149 to 153). They were really up in arms. The CNTU will first of all examine this question.

TECHNOLOGICAL CHANGE

The Minister of Labour mentioned that in studying the provisions pertaining to *technological change*, he had taken into account the Freedman Report. The conclusions of this report made it clear to what degree workers can sometimes be subject to insecurity and even loss of their job because of the introduction into an undertaking during the life of a collective agreement, of new processes, new equipment, briefly, because of increased automation. One of the things recommended in the Freedman Report was to reconsider the right to negotiate and even to go on strike on account of these questions.

Bill C-183 gives a fairly good definition of *technological change* (Section 149) in spite of the rather ponderous style of the official translation from English into French. It reads:

149.(...) "technological change" means:

(a) the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business; and

APPENDICE «A-3»

PROJET DE LOI C-183

LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
MÉMOIRE
DE LA
CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX
(CSN)
À L'HONORABLE MINISTRE DU TRAVAIL DU
CANADA

Le 28 juin 1971, le projet de loi C-253 (loi modifiant le Code canadien du travail) a franchi l'étape de sa première lecture à la Chambre des Communes. La Confédération des syndicats nationaux a constaté dès lors qu'il s'agissait d'une refonte complète du régime fédéral des relations de travail à l'exclusion de la fonction publique du Canada, régie par une loi d'exception.

En présentant ce projet de loi, l'Honorable ministre du travail du Canada, M. Bryce Mackasey, a indiqué qu'il s'écoulerait une certaine période de temps avant d'en reprendre l'étude afin de permettre aux députés ainsi qu'aux employeurs et syndicats intéressés de l'examiner avec soin. Le ministre a ajouté que le projet de loi C-253 servirait de base pour établir un cadre juridique sain et satisfaisant dans lequel pourront se dérouler les relations du travail au cours des années soixante-dix. NOTA: Au cours de la quatrième session du 28^e Parlement, le projet de loi C-253 a été remplacé par le projet de loi C-183.

Même si elle estime devoir faire certaines réserves sur quelques-unes des dispositions de ce projet de loi, la CSN n'hésite pas à dire immédiatement que le projet de loi C-183 marque un progrès réel sur la situation existante. La loi fédérale sur les relations industrielles remonte à 1948 et n'a pas été modifiée depuis cette date. Il convenait donc de faire le point.

La CSN a noté que le patronat, au cours des dernières semaines, s'était attaqué plus particulièrement aux dispositions du projet de loi C-183 relatives au *changement technique* et au préavis de 90 jours qui y est prévu (articles 149 à 153). Une véritable levée de boucliers. La CSN examinera donc cette question en premier lieu.

CHANGEMENT TECHNIQUE

Le ministre du travail a rappelé qu'en élaborant les dispositions relatives au *changement technique* il s'était inspiré du rapport Freedman. Les conclusions de ce rapport ont fait ressortir à quel point, à certains moments, des travailleurs pouvaient être exposés à l'insécurité et même à la perte de leur emploi par suite de l'installation, dans une entreprise, pendant la durée d'une convention collective, de nouveaux procédés, de nouvelles machines, en somme du recours à plus d'automatisation. Le rapport Freedman recommandait, entre autres, de faire renaître le droit à la négociation et même le droit de grève en rapport avec ces questions.

Le projet de loi C-183 donne une définition fort acceptable du *changement technique* (article 149) en dépit de la lourdeur de la traduction officielle de l'anglais au français. En voici le texte:

149. (...) changement technique désigne:

a) la mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et

(b) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material.

Employers seem to show most dissatisfaction with the 90-day notice (section 150), which is a relatively short period for the purpose of enabling the parties to analyze the proposed technological changes and try to find appropriate solutions to the problems that could arise from such changes. The employers should realize that if, on the one hand, Bill C-183 sets a notice, it gives, on the other hand, priority over legislation to procedures and negotiated solutions. Such an invitation to negotiate must be emphasized. Some agreements have already been signed particularly in the case of railways.

However, there is one provision concerning *technological change* the CNTU does not subscribe to and for which it would like to propose its own solution. Section 150 of Bill C-183 says the employer has to give a 90-day notice only if the proposed technological change is likely to affect the terms and conditions of security of employment of a significant number of employees. The CLRB is responsible for the definition of the expression *significant number of employees* in a regulation to be approved by the Governor in Council. It is easy to understand that the organization responsible for the application of the Act should be able to prepare regulations the enforcement of which is dictated by a Departmental order; it is current practice. However, the CNTU thinks that there is no point in extending without reason the discretionary power of the CLRB if a sufficiently precise criterion can be introduced in the legislation itself. If the bill were to say *technological change that is likely to affect the terms and conditions of security of employment of regular employees* . . . instead of saying a *significant number of employees*, there would be no ambiguity. The text would mention that the 90-day notice would be given only if the technological change might provoke the dismissal of regular employees and would not be given if it were to provoke the dismissal of temporary or casual employees, part-time employees or employees whose probationary period is not over. This is how things are usually done when applying rules concerning seniority.

MORE EMPLOYEES PROTECTED

Bill C-183 extends the right of association and collective bargaining to more workers than the present Act, and the CNTU is very happy about this. The situation would be easier to understand if the bill were to mention (it is what we are asking for) that the basic criterion defining management resides in the manager's right to employ and dismiss employees. This would eliminate the endless discussions of the past concerning a vague right of making a recommendation prior to the employer's decision to employ or dismiss. The same rule should apply to employees of the personnel services and labour relations.

If we take into account what has just been said, wage-earners in senior positions in undertakings would be for all practical purposes, the only ones deprived of the right of association unless acceptable terms are applied to this right. We are dealing here with people in managerial positions who are not members of the undertaking's board nor of the employers' associations and whose status as we know is different from that of wage-earners to whom the legislation many apply. What sort of protection can we

b) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

Le patronat semble se plaindre surtout du préavis de 90 jours (article 150), délai pourtant relativement court pour permettre aux parties d'analyser les changements techniques envisagés et de chercher des solutions appropriées aux problèmes que de tels changements peuvent poser. Le patronat devrait se rendre compte que si, d'une part, le projet de loi C-183 impose un préavis, il accorde, d'autre part, préséance sur la loi aux procédures et solutions négociées. Cette invitation à la négociation doit être soulignée. Des cas d'entente existent déjà dans le domaine ferroviaire en particulier.

La CSN, cependant, croit devoir faire une réserve et offrir une suggestion en marge de l'une des dispositions relatives au *changement technique*. L'article 150 du projet de loi C-183 prévoit que l'employeur ne sera obligé de donner le préavis de 90 jours que si le changement technique envisagé peut avoir vraisemblablement pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employés. L'on confie au CCRO le soin de définir l'expression nombre important d'employés dans un règlement à être approuvé par le gouverneur en conseil. On conçoit fort bien, certes, que l'organisme chargé de l'application de la loi puisse préparer des règlements dont la mise en vigueur est décrétée par arrêté ministériel. C'est pratique courante. La CSN est d'avis, toutefois, qu'il n'y a pas d'intérêt à étendre indûment le pouvoir discrétionnaire du CCRO si un critère suffisamment précis peut être introduit dans la loi elle-même. Ainsi, si l'on disait *changement technique qui aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'employés réguliers* . . . au lieu de se référer à un nombre important d'employés, il n'y aurait pas d'équivoque. Le texte comporterait donc que le préavis de 90 jours ne serait donné que si le changement technique est susceptible d'occasionner la mise à pied d'employés réguliers et ne serait pas donné s'il devait occasionner la mise à pied d'employés temporaires ou occasionnels, ou encore d'employés à temps partiel ou dont la période de probation n'est pas terminée. C'est ce qui se passe, d'ordinaire, en appliquant les règles de l'ancienneté de service.

PLUS DE TRAVAILLEURS PROTÉGÉS

Le projet de loi C-183 étend le droit d'association et de négociation collective à un plus grand nombre de travailleurs que la loi actuelle et la CSN s'en réjouit. La situation serait plus claire, toutefois, si l'on précisait (et nous le demandons) que le critère principal d'une fonction de gestion réside dans le droit, pour le titulaire, d'embaucher et de congédier des employés. Cela éviterait les débats interminables du passé sur un vague droit de recommandation préalable à la décision patronale d'embaucher ou de congédier. La même règle devrait s'appliquer aux employés des services du personnel et des relations de travail.

Compte tenu de ce qui précède, les salariés formant le groupe des cadres supérieurs des entreprises seraient, à toutes fins pratiques, les seuls salariés privés du droit d'association à moins d'appliquer à ce droit des modalités acceptables d'exercice. Il s'agit ici des titulaires de fonctions de gestion qui ne font pas partie des conseils d'administration des entreprises ni des associations patronales et dont le statut est différent, c'est admis, de celui des salariés auxquels la loi est susceptible de s'appliquer. Quelles

offer to these wage-earners in senior positions? It must be admitted that to refuse them a natural right, the right of association, is repugnant.

In such a case, the CNTU proposes to stipulate in the Act that the right of association is recognized as well as the appeal in cases of unfair practices. However, the application of this right would be submitted to the following conditions: senior personnel in an undertaking or section of business could, if they so wished, form without certification, separate units of their choice and, if the union has a majority, force the employer to negotiate collective agreements. The possibility of strike action would not be excluded. At the end of a first collective agreement, a unit of this nature would still be reconized except if the parties agree to modify it. The senior personnel would thus benefit from rights which can be compared to those acquired by certification.

BARGAINING UNITS

Bill C-183 is more flexible than the present legislation in its definition and other provisions concerning bargaining units and its text provides hope for a new jurisprudence that is less rigid than that existing now. Everything depends on the way the CLRB will use its discretionary power and understand its role. Therefore, we must wait without judging beforehand decisions that may be taken. Farther on, the CNTU will make a few observations on the composition of the Canada Labour Relations Board.

The CNTU full well realizes that the size of bargaining units can vary and that, consequently, units differing quite a lot from one another can be equally appropriate. In such a matter, the choice of the workers is a very important factor. The CNTU hopes that any viable unit composed of workers with common interests can be judged appropriate. The trade union certification will thus rely on natural units illustrating the principle according to which workers can choose the trade union they want. Under these conditions, the CNTU can accept the limits established for units composed of professionals or private constables. The bill provides for separate units in these cases.

One of the problems with the present CLRB is that the Board, after having agreed to merge into one big national unit, of a certain number of small units, it had previously considered appropriate, thereafter refused to recognize, as an appropriate unit, any unit but that big national unit (network, system or industry wide). This game rises to a jurisprudence and a policy contrary to trade union liberty. A few areas only managed to avoid these effects. Quebec workers are the main victims of this state of affairs.

The powerful federal senior civil service has transplanted this philosophy of bargaining units into the Heeney Report from which the federal government drew much in drafting the provisions of its Public Service Staff Relations Act. This brief will come back to this matter in the appropriate section.

Jurisprudence gradually established by the CLRB can be broadly summarized as follows: When a bargaining unit labelled as national, i.e. covering all Canada, is established or in fact was in existence, and when such unit has been confirmed by certification, no other unit but that unit

mesures de protection peut-on accorder à ces salariés des cadres supérieurs? Il répugne, on en conviendra, de leur nier un droit naturel, le droit d'association.

La CSN suggère que la loi stipule, en pareil cas, que le droit d'association est reconnu ainsi que les recours au cas de pratiques déloyales. Cependant, l'exercice de ce droit serait soumis aux conditions ci-après décrites. Les cadres supérieurs d'une entreprise ou d'une section d'entreprise pourraient, s'ils le désirent, former, sans recours à l'accréditation, des unités distinctes de leur choix et si le syndicat est majoritaire, obliger l'employeur à négocier des conventions collectives de travail. Le recours à la grève ne serait pas exclu. A l'expiration d'une première convention collective, une unité de cette nature continuerait d'être reconnue, sauf accord des parties pour la modifier. Les cadres supérieurs jouiraient ainsi de droits comparables à ceux qui découlent de l'accréditation.

LES UNITÉS DE NÉGOCIATION

Le projet de loi C-183 est plus souple que la loi actuelle dans sa définition et autres dispositions relatives aux unités de négociation; il laisse surtout espérer, par son texte, une nouvelle jurisprudence moins rigide que celle qui existe présentement. Tout dépendra de la manière dont le CCRO exercera son pouvoir discrétionnaire et comprendra son rôle. Il faut donc attendre sans préjuger des décisions qui pourront être prises. La CSN fera plus loin quelques observations sur la composition du conseil canadien des relations ouvrières.

La CSN comprend très bien que la dimension des unités de négociation puisse varier et que, conséquemment, des unités fort différentes les unes des autres puissent être également appropriées. Le choix des travailleurs, en cette matière, est un élément important à considérer. La CSN souhaite que toute unité viable formée de travailleurs ayant des intérêts communs puisse être jugée appropriée. L'accréditation syndicale s'appuiera ainsi sur des unités naturelles qui illustreront le principe en vertu duquel des travailleurs peuvent adhérer au syndicat de leur choix. Dans ces conditions, la CSN peut accepter les limites posées pour les unités formées de professionnels ou formées de constables privés. Le projet de loi prévoit des unités distinctes dans ces cas.

L'une des difficultés rencontrées devant le CCRO actuel provient de ce que ce conseil, après avoir accepté la fusion, en une seule grande *unité nationale*, d'un certain nombre d'unités plus petites qu'il avait auparavant jugées appropriées, n'a plus voulu reconnaître par la suite, comme unité appropriée, que la seule grande unité dite nationale (network, system or industry wide). Une jurisprudence et une politique contraires à la liberté syndicale en sont découlées. Quelques rares domaines ont pu y échapper. Les travailleurs québécois sont les principales victimes de cet état de choses.

Le puissant haut fonctionnarisme fédéral a transplanté cette philosophie des unités de négociation dans le rapport Heeney dont le gouvernement fédéral s'est inspiré largement en édictant les dispositions de sa loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Canada. Nous reviendrons sur ce sujet, dans ce mémoire, à l'endroit approprié.

La jurisprudence établie graduellement par le CCRO peut, dans ses grandes lignes, être condensée comme suit: lorsqu'une unité de négociation dite nationale, c'est-à-dire s'étendant à tout le Canada, est constituée ou existait de fait, et qu'une accréditation l'a consacrée, aucune autre

labelled as national can be considered as appropriate in the future. The possibility of several appropriate bargaining units existing within any of these larger units is therefore, generally speaking, denied recognition. Yet things had gone differently for several years. The CLRB thus was able to establish the philosophy of *the unit considered as the most appropriate by the Board* while the Act does not go beyond the concept of *appropriate units*. This false jurisprudence could possibly be changed under the provisions of Bill C-183 in so far as the new CLRB will not take inspiration from the past and will not use its discretionary power along those lines. Such a prospect is hypothetical.

The CNTU believes that in order to avoid returning to the past, it is preferable that the Act itself contain the mechanisms likely to protect the freedom of trade unionism. The CNTU therefore suggests that Bill C-183 incorporate the definition of an appropriate bargaining unit contained in Bill C-186 of December 1967 (withdrawn after first reading); that definition was as follows:

Where the business or activities are carried on by an employer in more than one self-contained establishment or in more than one local, regional or other distinct geographical area within Canada and an application is made by a trade union for certification under this Act as bargaining agent of a proposed unit consisting of employees of that employer in one or more but not all of those establishments or areas, the Board may, subject to this Act, determine the proposed unit to be a unit appropriate for collective bargaining.

PUBLIC SERVICE OF CANADA

By introducing a new Canada Labour Code (Part V) the federal government undoubtedly wanted to bring the situation up-to-date. One must admit that it has introduced in bill C-183 several excellent provisions likely to improve the climate of industrial relations in businesses under its jurisdiction. The CNTU believes that more could still be done, that a further step could be taken on the road to social justice, and such is its objective in presenting the suggestions in this brief; we have thus followed the advice of the Canadian Minister of Labour to carefully examine Bill C-183.

The CNTU is surprised that the federal government has not deemed it proper to take this opportunity to put an end to the backward (the word is not too strong) system of labour relations it has established in the Public Service of Canada. Why, indeed, does not the government-employer set an example by imposing upon itself the obligations it imposes upon other employers? Why, on the other hand, does it deprive federal civil servants from the benefits they would certainly get from the general provisions of the Canada Labour Code respecting the exercise of their rights as wage earners?

We shall give three examples (there could be many others): under the protection of the Canada Labour Code, civil servants would undoubtedly enjoy greater trade union freedom (units would not be formally described and *frozen* in the Act and regulations); they would extend the scope of collective bargaining to more matters concerning their working conditions and would not be obliged to choose, before being certified, the method of settling future disputes. Let us examine each of these three points.

unité que cette unité dite nationale ne sera, à l'avenir, considérée appropriée. On refuse donc d'admettre, en règle générale, qu'il puisse exister plusieurs unités de négociation appropriées à l'intérieur de l'une ou l'autre de ces grandes unités. Il en a pourtant été autrement pendant plusieurs années. Le CCRO a pu ainsi édifier la philosophie de l'unité qu'il considère la plus appropriée alors que la loi s'en tient aux unités appropriées. Cette fausse jurisprudence pourrait possiblement être changée en vertu des dispositions du projet de loi C-183 dans la mesure où le nouveau CCRO ne s'inspirerait pas du passé et n'exercerait pas son pouvoir discrétionnaire dans cette direction. Cette perspective est problématique.

La CSN estime que pour éviter un retour au passé, il vaut mieux que la loi elle-même pose les balises susceptibles de protéger la liberté syndicale. La CSN suggère donc d'introduire dans le projet de loi C-183 la définition de l'unité de négociation appropriée qui apparaissait dans le projet de loi C-186 de décembre 1967 (abandonné après sa première lecture), définition qui se lisait comme suit:

Lorsqu'un employeur exploite une affaire ou poursuit des activités dans plus d'un établissement autonome ou dans plus d'un secteur local ou régional ou autre secteur géographique distinct, au Canada, et qu'un syndicat ouvrier fait en vertu de la présente loi une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur pour une unité proposée formée d'employés de cet employeur dans un ou plusieurs mais non dans tous lesdits établissements ou secteurs, le conseil peut, sous réserve de la présente loi, décider que l'unité proposée est une unité qui se trouve habile à négocier collectivement.

FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

En présentant un nouveau code canadien du travail (partie V), le gouvernement fédéral, de toute évidence, a voulu faire le point. Il a introduit dans le projet de loi C-183, il faut le reconnaître, plusieurs excellentes dispositions de nature à améliorer le climat des relations industrielles dans les entreprises qui relèvent de sa compétence. La CSN est d'avis que l'on pourrait faire mieux encore, que l'on pourrait s'engager plus avant sur la voie de la justice sociale et c'est le but qu'elle poursuit en offrant les suggestions que contient le présent mémoire; elle a suivi le conseil donné par le ministre du travail du Canada d'*examiner avec soin* le projet de loi C-183.

La CSN s'étonne que le gouvernement fédéral n'ait pas jugé à propos de profiter de l'occasion pour mettre fin au régime rétrograde (le mot n'est pas trop fort) des relations de travail qu'il a établi dans la fonction publique du Canada. Pourquoi, en effet, l'état-employeur ne donne-t-il pas l'exemple en s'imposant à lui-même les obligations qu'il impose aux autres employeurs? Pourquoi, d'autre part, prive-t-il les fonctionnaires fédéraux des avantages certains qu'ils tireraient, quant à l'exercice de leurs droits de salariés, des dispositions générales du Code canadien du travail?

Pour ne citer que trois exemples (il y en aurait bien d'autres) les fonctionnaires fédéraux, sous la protection du Code canadien du travail, jouiraient, sans aucun doute, d'une plus grande mesure de liberté syndicale (les unités ne seraient pas formellement décrites et *gelées* dans la loi et les règlements), étendraient le champ de la négociation collective à plus de sujets concernant leurs conditions de travail et ne seraient pas obligés de choisir, avant accréditation, la méthode de règlement de leurs futurs différends. Reprenons chacun de ces trois points.

Categories listed in the Public Service Staff Relations Act and groups described in regulations adopted under said Act have established without any right of appeal, in all Departments across the country, structures for so-called national bargaining units which look like real straight-jackets and whose depersonalizing gigantism constitutes, in our opinion, a gross violation of trade union freedom.

Such large units, as we have emphasized, were established by the Heeny Committee which was exclusively made up of federal government officials. The Act generally ratified the findings of the Heeny Report. The CNTU does not believe that these structures will resist the testing of time; they are against nature. Unfavourable reactions may already be observed.

As a matter of fact, what is Canada waiting for to ratify the international convention on trade union freedom? Ottawa has always been opposed to such ratification. The reasons given are not very convincing. Ottawa could act but refuses to do so. The CNTU would be happy to discuss this matter with the federal authorities concerned.

The Public Service Staff Relations Act prohibits negotiation of a certain number of working conditions for federal civil servants. In this sense, it is a backward Act. It is at least twenty-five years behind what is happening in ordinary businesses. It is easy to prove that. Collective agreements signed, for instance, by the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada illustrate what has just been stated. For the moment, it will suffice to go back to the source, the Act itself, and to quote, without comments, the provisions relating to the word *dispute*, to the mandate of the adjudicators and to the mandate of the conciliators.

What is a dispute? To this question, the Public Service Staff Relations Act answers:

2(1) "dispute" means a dispute or difference arising in connection with the conclusion, renewal or revision of a collective agreement, in respect of which arbitration is requested pursuant to section 63 or in respect of which the establishment of a conciliation board may be requested pursuant to Section 77;

Sections 63 and 77 concern procedure. What is important to know is the mandate of the arbitrators and conciliators. One has to refer to sections 70(3) and 86(3) of the Act. They read as follows:

70(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

86(3) No report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees.

The third point that we have raised concerns the obligation that the Act imposes upon federal civil service trade unions to choose, before being certified, the method of settlement for their future disputes with the Treasury Board (section 36). This prerequisite to certification sets a dangerous precedent and is unacceptable. It is actually rather elementary that a dispute must occur before a method of settlement is discussed, whether it be arbitra-

Les catégories énumérées dans la loi fédérale de la fonction publique et les groupes décrits dans les règlements adoptés sous son empire ont établi sans recours, à travers tous les ministères dans tout le pays, des structures d'unités de négociation dites *nationales* qui ressemblent à de véritables camisoles de force et dont le gigantisme dépersonnalisant constitue, à notre avis, une violation flagrante de la liberté syndicale.

Ces grandes unités, nous l'avons rappelé, ont été bâties par le comité Heeney, comité exclusivement formé de hauts fonctionnaires fédéraux. La loi a entériné généralement les conclusions du rapport Heeney. La CSN ne croit pas que ces structures résisteront à l'épreuve du temps; elles sont contre nature. Déjà des réactions peu favorables peuvent être observées.

Au fait, qu'attend le Canada pour ratifier la convention internationale sur la liberté syndicale? Ottawa s'est toujours opposé à cette ratification. Les raisons invoquées ne sont pas très convaincantes. Ottawa peut agir mais refuse d'agir. La CSN serait heureuse de pouvoir discuter de cette question avec les autorités fédérales compétentes.

La loi fédérale de la fonction publique interdit la négociation d'un certain nombre de conditions de travail des fonctionnaires fédéraux. Dans ce sens, elle est rétrograde. Elle retarde d'au moins un quart de siècle sur ce qui se passe dans les entreprises ordinaires. La preuve est facile à faire. Les conventions collectives de travail intervenues entre, par exemple, le conseil du trésor et l'alliance de la fonction publique du Canada illustreraient ce qui vient d'être affirmé. Il suffira, pour le moment, de remonter à la source, la loi, et de citer, sans commentaire, des dispositions relatives au mot *différend*, au mandat des arbitres et au mandat des conciliateurs.

Qu'est-ce qu'un différend? A cette question, la loi fédérale de la fonction publique répond:

2. (1) «différend» désigne un différend ou un désaccord qui survient à l'occasion de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective et au sujet duquel l'arbitrage est demandé en conformité de l'article 63, ou au sujet duquel l'établissement d'un bureau de conciliation peut être demandé en conformité de l'article 77.

Les articles 63 et 77 sont des articles de procédure. Ce qui importe davantage, c'est de connaître le mandat des arbitres et des conciliateurs. Il faut alors se référer aux articles 70 (3) et 86 (3) de la loi. Voici ces textes:

70. (3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, les procédures et les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur quelque condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

86. (3) Aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandation concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, le transfert, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés.

Le troisième point que nous avons soulevé a trait à l'obligation imposée par la loi aux syndicats de fonctionnaires fédéraux de choisir, avant accréditation, la méthode de règlement de leurs différends futurs avec le Conseil du trésor (article 36). Cette condition préalable à l'accréditation constitue un dangereux précédent et est inacceptable. Il serait bien élémentaire qu'il y ait un différend avant de discuter d'une méthode de règlement: arbitrage, concilia-

tion, conciliation or strike. There must be negotiations before one knows whether there is a dispute between the parties.

The CNTU therefore believes, in the light of the examples given above, that the general provisions of the Canada Labour Code should apply to the Public Service of Canada.

The Confederation of National Trade Unions (CNTU).

THE CERTIFICATION PROCEDURE

The general certification rule included in Bill C-183 could be expressed as follows: Any trade union representing the majority of workers in an appropriate bargaining unit must be certified in view of negotiating and entering into a collective agreement on their behalf. The word "must" replaces the word "may" of the present Act. This is a step forward that must be emphasized.

On the other hand, there will be many instances where the CRLB will have to order that a vote by secret ballot be taken to know the workers' opinion. The procedure contemplated in this regard is a progressive step; the CNTU wants it to be maintained and adopted. It makes it easier to exercise the right of association.

Under the terms of the bill, the CLRB must order that a secret ballot vote be taken when the trade union making the application represents 35 to 50 per cent of workers in a unit considered appropriate. Furthermore, the Board bases the majority on the total number of workers having voted, and finally, if the names of several trade unions must, in some circumstances, be shown on the ballot and if none of these obtain a majority after the first round of balloting, a second round must be ordered by the Board provided that, for the first round, the trade unions making the application have obtained, together, a majority vote from the workers concerned.

The CNTU feels that the procedure for representation votes is likely to solve difficulties met in the past and we endorse it.

Here is another important point. When a collective agreement is in force, the present Act provides that a certification application can be made by a trade union other than the trade union having signed the agreement, provided that there has been a period of at least ten months from the day of the agreement's inception, whatever the duration of the agreement. In the light of past experience, Bill C-183 withdraws this arbitrary procedure and rightfully proposes what follows (Section 124(2) c and d):

124. (2) An application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made

(c) where a collective agreement relating to the unit is in force and is for a term of not more than two years, only after the commencement of the last three months of its operation; and

(d) where a collective agreement relating to the unit is in force and is for a term of more than two years, only

(i) after the commencement of the twenty-second month of its operation and before the commencement of the twenty-fifth month of its operation,

(ii) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement continues to operate after the second year of its operation, or

(iii) after the commencement of the last three months of its operation.

tion ou recours à la grève. Il faut que des négociations aient eu lieu pour savoir s'il existe un différend entre les parties.

La CSN est donc d'avis, à la lumière des exemples qui viennent d'être donnés, que le Code canadien du travail devrait s'appliquer, dans ses dispositions générales, à la fonction publique du Canada.

La Confédération des syndicats nationaux (CSN)

LA PROCÉDURE EN ACCRÉDITATION

La règle générale traduite dans le projet de loi C-183, en matière d'accréditation, peut s'énoncer comme suit: un syndicat qui représente la majorité des travailleurs groupés dans une unité de négociation appropriée doit être accrédité en vue de négocier et conclure, en leur nom, une convention collective de travail. Le *doit* remplace le *peut* de la loi actuelle. C'est un progrès qu'il faut souligner.

Il y aura, par ailleurs, bien des cas où le CCRO devra décréter un vote de représentation au scrutin secret pour connaître le sentiment des travailleurs. La procédure envisagée à ce sujet est avant-gardiste; la CSN souhaite qu'elle soit maintenue et sanctionnée. Elle facilite l'exercice du droit d'association.

Le CCRO, selon le projet de loi, doit décréter un vote au scrutin secret lorsque le syndicat requérant représente de 35 à 50 pour cent des travailleurs groupés dans une unité jugée appropriée. Le conseil, de plus, établit la majorité d'après le total des travailleurs qui ont participé au vote. Enfin, si le nom de plusieurs syndicats doit, dans certaines circonstances, apparaître sur le bulletin de vote et qu'aucun d'eux n'obtient la majorité au premier tour de scrutin, un deuxième tour de scrutin doit être décrété par le CCRO du moment que, au premier tour, les syndicats requérants ont obtenu, ensemble, un vote majoritaire des travailleurs concernés.

La CSN estime que la procédure des votes de représentation est de nature à résoudre des difficultés rencontrées dans le passé et l'endosse.

Autre point important. Lorsqu'une convention collective de travail est en vigueur, la loi actuelle prévoit qu'une requête en accréditation peut être présentée par un autre syndicat que le syndicat signataire s'il s'est écoulé une période d'au moins 10 mois de la date du début de la convention, quelle que soit la durée de cette convention. À la lumière de l'expérience, le projet de loi C-183 abandonne cette procédure arbitraire et propose, avec raison, ce qui suit (article 124(2)—c et d):

124. (2) Une demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée,

c) lorsqu'une convention collective qui est afférente à l'unité et dont la durée est de deux ans au plus est en vigueur, uniquement après le début de la période couvrant les trois derniers mois d'application de la convention; et

d) lorsqu'une convention collective qui est afférente à l'unité et dont la durée est de plus de deux ans est en vigueur, uniquement

(i) après le début du vingt-deuxième mois et avant le début du vingt-cinquième mois d'application de la convention,

(ii) pendant la période de trois mois qui précède la fin de chaque année d'application de la convention au-delà de la seconde année, ou

(iii) après le début de la période couvrant les trois derniers mois d'application de la convention.

SUCCESSOR RIGHTS AND OBLIGATIONS

Bill C-183 contains provisions protecting the rights gained by employees, their collective agreements and the trade union representing them, when the business is sold. The word *sell* (Section 144) includes the lease, transfer and any disposition of the business.

The CNTU endorses these provisions. However, to avoid any doubt, it should be specified that when a business is sold, the employees of the preceding employer become full-fledged employees of the new employer.

DISMISSAL, SUSPENSION AND OTHER DISCIPLINARY MEASURES

In Bill C-183, the list of unfair practices prohibited either to employers or to trade unions is quite impressive. Neither employers nor trade unions can be fully satisfied with them. On the other hand, the CNTU fully realizes that if we try to reduce the number of practices considered as unfair and prohibited to trade unions, the employers will do likewise as far as they are concerned. The jurisprudence to be established by the CLRB will indicate to the Board what may be retained and what could be re-examined in the future.

The CNTU notes with satisfaction that workers are efficiently protected in case of dismissal, suspension or any other disciplinary measure that an employer might impose because they exercise a right guaranteed by law. In the past, complaints relating to prohibited practices were addressed to the Minister of Labour himself; in the future, such complaints will be examined and settled by the CLRB. On the matters just mentioned (dismissal, suspension, etc.) the CNTU agrees with the government position as expressed in the bill.

CONCILIATION

Bill C-183 provides for three possible conciliation stages:

- a conciliation officer;
- a conciliation commissioner;
- a conciliation board.

The CNTU does not see any need for a conciliation board. The Minister of Labour has for some years been seconded by an experienced team of mediators and it seems that the members of this group will play the role of conciliation commissioners. The second conciliation stage is in effect a mediation stage.

CLRB (*Canadian Labour Relations Board*)

The Canadian Labour Relations Board established under Bill C-183 becomes a permanent board, that is a board whose members will be full-time members instead of part-time members as is now the case. The CNTU has no objection up to that point, in view of the much more extensive powers granted to that board.

DROITS ET OBLIGATIONS DU SUCESSEUR

Le projet de loi C-183 contient des dispositions protectrices des droits acquis des employés, de leur convention collective et du syndicat qui les représente au cas de vente de l'entreprise. Le mot *vente* ici (article 144) comprend la location, le transfert et tout acte d'aliénation de l'entreprise.

La CSN endosse ces dispositions. Il y aurait lieu cependant de mieux préciser, pour éviter tout doute, qu'au cas de vente de l'entreprise, les employés de l'employeur précédent deviennent de plein droit les employés du nouvel employeur.

CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

Dans le projet de loi C-183, la liste des pratiques déloyales interdites soit aux employeurs, soit aux syndicats, est assez impressionnante. Ni les employeurs, ni les syndicats ne peuvent être pleinement satisfaits. La CSN, par ailleurs, se rend fort bien compte que si elle tente de réduire le nombre de pratiques considérées déloyales interdites aux syndicats, le patronat en fera autant en ce qui le concerne. La jurisprudence à établir par le CCRO lui indiquera ce qui peut être retenu et ce qui pourra, par la suite être réexaminé.

La CSN note avec satisfaction que les travailleurs sont protégés efficacement au cas de congédiement, de suspension ou mesures disciplinaires de toute nature qu'un employeur imposerait parce qu'ils exercent un droit garanti par la loi. Auparavant, les plaintes relatives aux pratiques interdites étaient adressées au ministre du Travail lui-même; à l'avenir, ces plaintes seront examinées et réglées par le CCRO. Sur les sujets qui viennent d'être mentionnés (congédiement, suspension, etc. . .) la CSN est d'accord avec la position gouvernementale exprimée dans le projet de loi.

LA CONCILIATION

Le projet de loi C-183 prévoit trois phases possibles de conciliation:

- un conciliateur;
- un commissaire-conciliateur;
- un comité de conciliation.

La CSN ne voit pas la nécessité du comité de conciliation. Le ministre du Travail s'est entouré, depuis quelques années, d'une équipe expérimentée de médiateurs et il semble bien que ce sont les membres de cette équipe qui rempliront le rôle de commissaire-conciliateur. La deuxième phase de conciliation est en fait une phase de médiation.

LE CCRO (*Conseil canadien des relations ouvrières*)

Le Conseil canadien des relations ouvrières institué en vertu des dispositions du projet de loi C-183 devient un conseil permanent, c'est-à-dire un conseil dont les membres seront à plein temps au lieu d'être à temps partiel comme actuellement. Jusque-là, la CSN ne soulève pas d'objection vu les pouvoirs beaucoup plus étendus conférés à ce conseil.

Although the bill does not in principle put any obstacle to a balanced representation within the next CLRB, it has been indicated in some public statements that when this Board is established, only theoreticians in industrial relations will be appointed. This is a point of concern for the CNTU, because the possible absence of practitioners could be prejudicial to a fair and equitable application of the Act.

Under the terms of the bill, the CLRB will be able to sit anywhere in Canada, to establish regional inquiry offices and to divide itself into several sections (several tribunals, so to speak) in order to expedite its work more effectively. Such provisions are undoubtedly beneficial to those concerned. The present CLRB holds hearings in Ottawa only. Whatever the distance may be, all parties, with their counsel and witnesses, must come to the federal capital for hearings.

STRIKES AND PICKETING

The CNTU feels that Bill C-183 goes much too far in these matters; the government should not go beyond the provisions of the Canadian Criminal Code. The CNTU does not believe it is wise nor actually constitutional to change the Criminal Code through a particular Act.

Furthermore, Bill C-183 authorizes the government, in certain cases, to prohibit a strike by Order in Council during a federal election campaign (Section 181). The CNTU strongly opposes the setting of such a precedent. If such a regulation were to be applied thereafter to provincial or municipal electoral campaigns, the use of strike action would become illusory.

Some courts have for some time now, following injunction applications by employers, fixed the number of picketers and this number is extremely restricted. The use of strike action thus becomes illusory. The Criminal Code does not contain such restrictions. Picketing must be peaceful but the number of picketers is not limited. The CNTU feels that the Criminal Code should be adhered to and that a concordance section should be included in Bill C-183 in this respect.

LOCKOUT

When employees are discharged as a result of a management decision to impose a lockout, these employees, under the Act, maintain their status of employees of their employer during the dispute. The CNTU believes that the Act should also stipulate that the employer, in such a case, does not have the right to hire new employees (commonly referred to as *scabs*) for them to do the work of the employees affected by the lockout. Any risk of scuffle would thus be eliminated and the pursuit of a settlement to the dispute would be carried on in a better climate.

Bien que le projet de loi ne fasse pas obstacle, en principe, à une représentation équilibrée au sein du prochain CCRO, certaines déclarations publiques ont laissé entendre que l'on pourrait bien s'en tenir exclusivement, lors de la formation de ce conseil, à la nomination de théoriciens des relations industrielles. Ce point inquiète la CSN dans ce sens que l'absence possible de praticiens pourrait nuire à l'application juste et équitable de la loi.

Le CCRO, selon le projet de loi, pourra siéger n'importe où au Canada, former des bureaux régionaux d'enquête et se subdiviser en plusieurs sections (en plusieurs bancs, pourrait-on dire) en vue d'expédier plus rondement ses travaux. Ces dispositions sont sans aucun doute à l'avantage des intéressés. Le CCRO actuel ne tient des séances qu'à Ottawa. Peu importe la distance à parcourir, les parties, leurs procureurs et leurs témoins doivent venir dans la capitale fédérale lors des auditions.

GRÈVE ET PIQUET DE GRÈVE

La CSN estime que le projet de loi C-183 va beaucoup trop loin en ces matières; le gouvernement devrait s'en tenir aux dispositions du code criminel canadien. La CSN ne croit pas qu'il soit sage ni même constitutionnel de modifier le Code criminel par le truchement des lois particulières.

Le projet de loi C-183, de plus, autorise le gouvernement, dans certains cas, à interdire, par arrêté ministériel, le recours à la grève durant une campagne électorale fédérale (article 181). La CSN s'oppose énergiquement à la création de semblable précédent. Si une réglementation de cette nature devait être appliquée par la suite à l'occasion de campagnes électorales provinciales ou municipales, le recours à la grève deviendrait illusoire.

Depuis quelque temps déjà, des tribunaux, sur requête patronale en injonction, fixe le nombre de piquets de grève et ce nombre est extrêmement restreint. Le recours à la grève en devient illusoire. Le Code criminel ne contient pas de telles restrictions. Le *piquetage* doit être pacifique mais le nombre de piquets de grève n'est pas limité. La CSN estime que l'on devrait s'en tenir au Code criminel et qu'un article de concordance devrait apparaître, sur ce sujet, dans le projet de loi C-183.

LOCK-OUT

Lorsque des employés sont mis à pied en conséquence d'une décision patronale de recourir au lock-out, ces employés, selon la loi, conservent, pendant le conflit, leur statut d'employés de leur employeur. La CSN est d'avis que la loi devrait également stipuler que l'employeur, en pareil cas, n'a pas le droit d'embaucher de nouveaux employés (communément appelés *scabs*) pour faire effectuer par ces derniers le travail des employés victimes du lock-out. On éliminerait de ce fait les risques de bagarres et la recherche d'un règlement du différend se ferait dans un meilleur climat.

MISCELLANEOUS

Bill C-183 contains many provisions concerning procedure, methods of application, offences and penalties. As the CNTU wanted to examine only the major issues of the bill, we do not deem it necessary to insist on the aforementioned provisions.

DIVERS

Le projet de loi C-183 contient un bon nombre de dispositions concernant la procédure, des modalités d'application, les infractions et peines. Comme la CSN a voulu s'en tenir aux questions les plus importantes soulevées dans le projet de loi, elle ne croit pas devoir insister sur les dispositions qui viennent d'être mentionnées.

APPENDIX "A-4"

SUBMISSION TO

THE STANDING COMMITTEE OF THE HOUSE OF
COMMONS ON LABOUR, MANPOWER AND
IMMIGRATION

BILL C-183

AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE
BY

RIO ALGOM MINES LIMITED

May 12th 1972

APPENDICE «A-4»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION DE LA
CHAMBRE DES COMMUNES

AU SUJET DU BILL C-183

LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PAR

LA SOCIÉTÉ RIO ALGOM MINES LIMITED

Le 12 mai 1972

The proposed Legislation, Bill C-183—An Act to Amend the Canada Labour Code—is based on the premise that the development of good industrial relations is in the best interests of Canada. This is a premise to which any reasonable person subscribes.

From the standpoint of Rio Algom Mines Limited there are, however, two factors of paramount importance that will inhibit the attainment of the objectives of the Bill. They are:

1. Within Canada a producer and/or manufacturer cannot conduct his affairs efficiently if he is placed in a legislative environment inconsistent with that of the industry and geographical area in which he operates.

2. Canada is a high cost economy by world standards. Canadian producers and/or manufacturers can only become or remain competitive if they are managed by innovative and progressive managers in an atmosphere that encourages rather than inhibits technological advances.

RELATIONSHIPS WITHIN CANADA

This consideration relates directly to the uranium operations of Rio Algom Mines Limited at Elliot Lake, Ontario, where there has been for many years a collective agreement between the Company and the United Steelworkers of America.

Elliot Lake is approximately 100 miles west of Sudbury. The mining and milling operations conducted there by Rio Algom and others provide employment for some 1,800 people. The skills, working conditions and consequently rates of pay are virtually equivalent to those of the much larger number of people employed in similar work in the Sudbury area by other companies under collective agreements with the same union. In reality, the Elliot Lake area agreements are heavily influenced by those in Sudbury.

The Sudbury area agreements are subject to Provincial jurisdiction whereas the Elliot Lake agreements are subject to Federal jurisdiction.

This anomaly dates from 1956. It came about through a ruling by the Ontario Supreme Court that the breadth of Federal control of uranium mining provided for by the Atomic Energy Control Act under circumstances then existing was such that the Ontario Labour Relations Board did not have jurisdiction.

Le projet de loi C-183—Loi modifiant le code canadien du travail—se fonde sur le principe que l'établissement de bonnes relations industrielles sera au plus grand avantage des intérêts du Canada. Il s'agit là d'un principe auquel toute personne raisonnable souscrit.

La société *Rio Algom Mines Limited* croit que deux facteurs importants empêcheront la réalisation des objectifs définis dans le projet de loi, qui sont:

1. Au Canada, un producteur et un fabricant ne peuvent pas diriger leur commerce efficacement si les dispositions législatives ne respectent pas l'industrie et le milieu dans lequel ceux-ci travaillent.

2. D'après les normes mondiales, le Canada possède une économie dont les frais d'exploitation sont élevés. Les producteurs ou fabricants canadiens ne peuvent devenir ou demeurer concurrentiels qu'avec l'aide de gestionnaires innovateurs et progressifs travaillant dans une atmosphère qui encourage l'application de découvertes technologiques plutôt que de la dissuader.

RELATIONS DE TRAVAIL AU CANADA

La société *Rio Algom Mines Limited* exploite une mine d'uranium à Elliot Lake, Ontario, et il existe depuis plusieurs années une convention collective signée par la Société et le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique.

La ville d'Elliot Lake se trouve environ 100 milles à l'ouest de Sudbury. La société *Rio Algom* ainsi que d'autres compagnies assurent, grâce à l'exploitation minière et au traitement du minerai, un emploi à 1,800 personnes. Les métiers, les conditions de travail et par conséquent les taux de rémunération sont à peu près les mêmes que pour la plupart des employés effectuant le même travail dans la région de Sudbury et qui sont à l'emploi d'autres sociétés régies par des conventions collectives signées avec le même syndicat. De fait, les conventions collectives de la région d'Elliot Lake subissent une forte influence de celles signées à Sudbury.

Les conventions collectives signées dans la région de Sudbury relèvent de la juridiction provinciale alors que celles signées dans la région d'Elliot Lake tombent sous la juridiction du gouvernement fédéral.

Cette anomalie subsiste depuis 1956. En vertu de la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique stipulant que l'exploitation de l'uranium relève du gouvernement fédéral, la Cour suprême de l'Ontario a décidé que la Commission des relations de travail de cette province n'avait pas juridiction sur les conventions collectives dans le secteur des mines d'uranium.

The circumstances pertaining to uranium mining have changed radically since 1956. The disposition of the product is effectively controlled under Federal statutes but the actual operation of the uranium mines—which is similar in all important respects to that of mines producing other metals/minerals—is regulated by the laws of Ontario. These include such fundamentals as safety, mine operating practices and environmental control.

It is contended that under these circumstances the objective of sound labour-management relations would be achieved more effectively at the Elliot Lake uranium mines by placing this aspect of their operation under the jurisdiction of the Province. This would seem to us to have the effect of ensuring that the collective agreements are consistent with legislation governing others engaged in similar employment in the same geographical area.

COMPETITIVE POSITION

Apart from the basic contention that the subjection of uranium mining and milling to the Canada Labour Code is an anachronism that should be corrected by specific exclusion for the aforementioned reasons, there is one main aspect of Bill C-183 that is considered to be in conflict with the need to strengthen the competitive position of Canadian enterprises. This is the provision for technological change as contained in Sections 149 to 153 inclusive.

Technological change is a prerequisite to maintaining/improving a Company's competitive position. The recognition of this is manifested by the several specific federal aid programs.

There are several factors unique to Canadian uranium mining/milling operations that make these provisions particularly important. These are:

1. Canadian uranium mines are underground operations. The opportunities for technological improvements are fewer than in open pit mining or in manufacturing operations.
2. Recent major uranium discoveries in other countries have eroded the competitive position of the Elliot Lake uranium field. The new discoveries are for the most part high grade open pit mines that will have low operating costs. Underground mines must have unique characteristics to remain competitive under these circumstances and they must continue to pursue technological improvements aggressively.

Technological change must be a continuous process and normally it will comprise a mixture of major and minor improvements. It is proper that when a change is developed the interests of all affected should be considered and this Company's attitude is manifested by the following clause in its Elliot Lake agreement with the United Steelworkers of America:

12.18 In the event of abnormal displacement of employees due to technological improvements, the Company and the Union shall review the status of the employees to be affected with a view to finding an acceptable solution for any problem which may arise. Such review will consider the necessary reduction in working force so that the senior employees may be retained, and will also consider the necessary training required to provide an opportunity for employees dis-

Les circonstances reliées à l'exploitation de l'uranium ont changé radicalement depuis 1956. En vertu de lois du gouvernement fédéral, ce dernier contrôle la vente du produit, mais le fonctionnement même des mines d'uranium—semblable à bien des égards à celui des mines exploitant d'autres métaux et minéraux—est régi par des lois de l'Ontario. Ces lois régissent des points fondamentaux comme la sécurité, le fonctionnement des mines et le contrôle de l'environnement.

On prétend qu'étant donné ces circonstances, il serait plus facile de parvenir à des saines relations de travail entre patronat et employés aux mines d'uranium d'Elliot Lake en soumettant ce domaine à la juridiction de la province. Il nous semble que cette mesure aurait pour effet d'assurer que les conventions collectives respectent les lois régissant les autres ententes touchant les emplois semblables dans la même région.

POSITION CONCURRENTIELLE

En plus de l'affirmation fondamentale que la dépendance de l'exploitation et du traitement de l'uranium du Code canadien du travail est un anachronisme qui devrait être corrigé par voie d'exclusion spéciale pour les raisons mentionnées auparavant, il y a un aspect fondamental du projet de loi C-183 que l'on croit entrer en conflit avec le besoin de renforcer la position concurrentielle des entreprises canadiennes. Il s'agit des dispositions concernant le changement technologique qui sont prévues aux articles 149 à 153 inclusivement.

Le changement technologique est une condition préalable au maintien et à l'amélioration de la position concurrentielle d'une société. Plusieurs programmes spéciaux d'aide fédérale en sont l'évidence même.

Il existe plusieurs particularités de l'exploitation et du traitement de l'uranium canadien qui font que ces dispositions sont particulièrement importantes, notamment:

1. L'extraction dans les mines canadiennes d'uranium se fait sous terre. Les chances d'améliorations technologiques sont moindres que dans les mines à ciel ouvert ou dans d'autres domaines de l'industrie.
2. De récentes découvertes importantes d'uranium dans d'autres pays ont nui à la position concurrentielle du secteur minier d'uranium d'Elliot Lake. Les nouvelles mines sont pour la plupart à ciel ouvert et à minerai de haute teneur et les frais d'exploitation seront bas. Afin de demeurer concurrentielles dans ces circonstances les mines souterraines doivent posséder des particularités uniques et elles doivent continuer à chercher énergiquement les améliorations technologiques.

Le changement technologique doit être un procédé continu et comprendra normalement un mélange d'améliorations importantes et secondaires. Il va sans dire que lorsqu'un changement se produit, les intérêts de tous ceux qui sont touchés doivent être considérés et l'article suivant de la convention collective d'Elliot Lake avec le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique fait foi de l'attitude de la Société:

12.18 Si un remplacement anormal d'employés se produisait à cause d'améliorations technologiques, la Société et le Syndicat reverront le statut des employés touchés tout en essayant de trouver une solution acceptable à tout problème qui puisse se poser. Une telle révision envisagera la réduction nécessaire des travailleurs de telle façon que les employés plus anciens soient gardés et examinera quel entraînement est nécessaire

placed by technological changes or methods of operation to be transferred to other job classifications.

Under other clauses, failure to reach agreement activates the grievance procedure and, if this process fails, binding arbitration is the ultimate result.

This approach to technological change was reached through the normal bargaining process and it is considered that this is the most effective means to recognize all of the pertinent factors at any particular operation.

It is contended that technological change will be inhibited unless it is regarded as a matter for resolution between a Company and the Union representing its employees. We consider that Sections 149 through 153 will serve to disrupt rather than facilitate resolution of this fundamentally important matter by the parties directly concerned.

A statement issued by the Honourable Martin O'Connell, P.C., M.P., on March 27, 1972 contains the following paragraph:

"The portions of the predecessor Bill that aroused the most concern among employers were those regarding technological change. These have been rewritten. The fundamental difference is that under the revised Bill employers who have negotiated with unions for provisions or procedures in their contracts dealing with technological change will not be affected by this portion of the Bill."

It is respectfully contended that the revised amendments do not in reality exempt existing collective agreements that provide for technological change. The terms of the Bill require that the result of technological change must be negotiated and settled during the term of the agreement. Clearly implied is that a strike could occur during the terms of an agreement. This is directly contrary to the whole purpose of negotiating agreements and it is unlikely that many present agreements would qualify for exemption.

Furthermore the provisions of the Bill are such that new agreements and presumably all agreements which are renewed will either have provisions identical to the Bill or alternatively be silent on the subject and the union will utilize the terms of the Statute when it seems appropriate.

The effect of technological change upon the earnings and working conditions of employees is a matter for collective bargaining. Legislation should require that the parties have the machinery to resolve the contentious issues without resorting to strikes or lockouts.

The foregoing is respectfully submitted for consideration in relation to the important principles involved in the proposed legislation.

RIO ALGOM MINES LIMITED
Per R. D. Armstrong,
President.

May 12, 1972.

pour permettre aux employés déplacés par des changements technologiques ou des méthodes de fonctionnement d'être mutés à d'autres emplois.

En vertu d'autres articles, l'impossibilité d'arriver à un accord entraîne la présentation d'un grief et si le procédé se révèle inefficace l'arbitrage obligatoire est le dernier recours.

On a pu concevoir cette façon d'envisager le changement technologique à partir du procédé normal de négociation et on croit qu'il s'agit du moyen le plus efficace de reconnaître tous les facteurs pertinents qui entrent en ligne de compte dans une entreprise particulière.

On soutient que le changement technologique sera compromis à moins que la Société et le Syndicat représentant les employés le considèrent comme un sujet d'entente possible. Nous croyons que les articles 149 à 153 empêcheront, plutôt que de faciliter, la solution de ce sujet fondamentalement important par les partis directement en cause.

Voici un paragraphe de la déclaration faite par l'honorable Martin O'Connell, c.p., député, le 27 mars 1972:

«Les parties du projet de loi précédent qui ont beaucoup préoccupé les employeurs étaient celles concernant le changement technologique. On les a remaniées. La différence fondamentale est celle-ci: en vertu du bill révisé, les employeurs qui ont négocié avec les syndicats des dispositions ou des procédures dans leurs contrats touchant le changement technologique, ne seront pas touchés par cet article du projet de loi.»

Il est respectueusement affirmé que les modifications revues ne dispensent pas en réalité les conventions collectives existantes qui traitent du changement technologique. Le projet de loi stipule que le résultat du changement technologique doit être négocié et établi au cours de la durée de la convention collective. Il est clairement entendu qu'une grève puisse survenir au cours de la convention collective. Cette mesure va directement à l'encontre de l'objectif global des conventions collectives et il semble peu probable que beaucoup d'accords actuels permettraient d'en être dispensés.

De plus, les dispositions du projet de loi sont telles que de nouveaux accords et probablement tous les accords qui sont renouvelés auraient, soit des dispositions identiques au projet de loi ou encore passeraient sous silence le sujet et le syndicat se servirait de la loi lorsque bon lui semble.

Les effets du changement technologique sur les traitements et les conditions de travail des employés sont un sujet de négociation collective. La loi devrait prévoir que les partis possèdent les outils nécessaires pour résoudre les points en litige sans avoir recours aux grèves ou aux lockouts.

Nous vous présentons respectueusement ce mémoire afin que vous puissiez l'étudier dans l'optique des principes importants énoncés dans le projet de loi.

RIO ALGOM MINES LIMITED
Par R. D. Armstrong,
président.

Le 12 mai 1972

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 16

Wednesday, May 24, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 16

Le mercredi 24 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend the
Canada Labour Code

CONCERNANT:

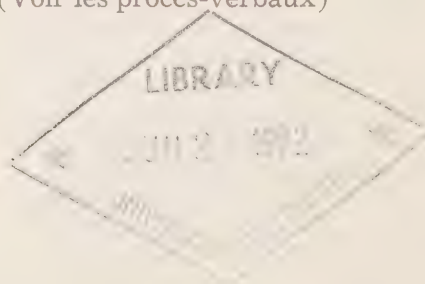
Bill C-183, Loi modifiant le
Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Guay (*Lévis*)

Loiselle
Lundrigan
McNulty
Muir
Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Perrault
Ryan
Serré
Skoreyko

Skoberg
Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead (20)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

Wednesday, May 24, 1972

(26)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.36 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Cafik, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Guay (Lévis), Penner, Perrault, Skoberg—(7).

Witnesses: From the Mining Association of Canada: Messrs. John L. Bonus, Managing Director and Chief Executive Officer; D. B. MacDermott, Assistant Secretary and General Counsel, Conwest Exploration Company Limited; W. E. McNaughton, Manager, Personnel and Administration, Cominco Ltd.; John L. Carpenter, Vice-President, Secretary and General Counsel, Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.; William O. D. Costello, Executive Assistant to the Managing Director.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour code.

The Chairman introduced Mr. Bonus, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Bonus made a statement which was further elaborated upon by Messrs. MacDermott and McNaughton.

The witnesses responded to questions.

At the conclusion of questioning, the vice-Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

1. The Mining Association of Canada—Brief submitted in English (*See Appendix A-5*);
2. Gainers Limited, Edmonton, Alberta—Letter submitted in English (*See Appendix A-6*);
3. Instant Housing Industries Ltd., Calgary, Alberta—Letter submitted in English (*See Appendix A-7*);
4. Poole Construction Limited, Edmonton, Alberta—Letter submitted in English (*See Appendix A-8*);
5. The Chemical Institute of Canada—Brief submitted in English (*See appendix A-9*);
6. Union Oil Company of Canada Limited—Brief submitted in English (*See Appendix A-10*);
7. Mr. H. J. Robbins, Calgary Alberta—Brief submitted in English (*See appendix A-11*);
8. Central Ontario Industrial Relations Institute, Toronto—Letter submitted in English (*See Appendix A-12*).

At 5.30 o'clock p.m., the committee adjourned until 9.30 a.m. Thursday, May 25, 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

PROCÈS-VERBAL

Le mercredi 24 mai 1972

(26)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h 36. Le vice-président, M. Cafik, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Guay (Lévis), Penner, Perrault, Skoberg—(7).

Témoins: De l'Association minière du Canada: MM. John L. Bonus, directeur général et administrateur en chef; D. B. MacDermott, secrétaire adjoint et conseiller général de *Conwest Exploration Company Limited*; W. E. McNaughton, directeur du personnel et administrateur de *Cominco Ltd.*; John L. Carpenter, vice-président, secrétaire et conseiller général de *Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.*; William O. D. Costello, adjoint exécutif au directeur général.

Le Comité reprend l'étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente M. Bonus qui, à son tour, présente les autres membres de son groupe.

M. Bonus fait une déclaration dont la teneur est reprise plus en détail par MM. MacDermott et McNaughton.

Les témoins répondent aux questions.

La période des questions étant terminée, le vice-président remercie les témoins.

Conformément à la résolution adoptée le jeudi 7 mars 1972, les documents suivants sont annexés au procès-verbal et aux témoignages de ce jour.

1. L'Association minière du Canada—mémoire présenté en anglais (*Voir Appendice A-5*);
2. *Gainers Ltd.*, Edmonton, Alberta—Lettre présentée en anglais (*Voir Appendice A-6*);
3. *Instant Housing Industries Ltd.*, Calgary, Alberta—Lettre présentée en anglais (*Voir Appendice A-7*);
4. *Poole Construction Limited*, Edmonton, Alberta—Lettre présentée en anglais (*Voir Appendice A-8*);
5. *The Chemical Institute of Canada*—Mémoire présenté en anglais (*Voir Appendice A-9*);
6. *Union Oil Company of Canada Limited*—Mémoire présenté en anglais (*Voir Appendice A-10*);
7. M. H. J. Robbins, Calgary, Alberta—Mémoire présenté en anglais (*Voir Appendice A-11*);
8. *Central Ontario Industrial Relations Institute*, Toronto—Lettre présentée en anglais (*Voir Appendice A-12*).

Le Comité ajourne ses travaux à 17 h 30 jusqu'au jeudi 25 mai 1972, à 9 h 30.

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Wednesday, May 24, 1972

• 1535

[Text]

The Vice-Chairman: I call the meeting to order.

We have before us today Mr. John L. Bonus, Managing Director and Chief Executive Officer of The Mining Association of Canada, and I would ask him to introduce his other four witnesses. Following that, if he wishes to make an opening statement to the Committee, we would certainly welcome it, after which we will proceed with questions from members of the Committee.

Mr. J. L. Bonus (Managing Director and Chief Executive Officer. The Mining Association of Canada): Mr. Chairman and gentlemen of the Standing Committee, our delegates today are: on my immediate right, Mr. W. E. McNaughton, Manager of Personnel and Administration of Cominco Limited of Vancouver; next to him, Mr. D. B. MacDermott, Legal Counsel of ConWest Exploration Company Limited, who also handles the Cassiar Asbestos Corporation; next to him is Mr. W. Costello, my Executive Assistant here in Ottawa; and the fourth is Mr. J. L. Carpenter, the Secretary and General Counsel of Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited. We had hoped, Mr. Chairman, that Mr. W. J. Bennett, the President of the Iron Ore Company of Canada and its wholly-owned subsidiary, the Quebec North Shore and Labrador Railway, might be with us, but he had to call me just before the meeting was called here to say that unfortunately he had some problems and could not be present. He wishes me to transmit his regrets to you.

• 1540

The Vice-Chairman: Thank you. Mr. Bonus, would you care to make an opening statement? We have copies of your brief and I presume they have been distributed to Committee members. If you would like to make a short opening statement, we will then proceed by way of questioning.

Mr. Bonus: Mr. Chairman and members of the Committee, first of all I think it is incumbent upon me to express our appreciation to you for your kindness in granting us an extension time for submitting our brief. We did have some problems in meeting your original deadline, as you know, and we are fully aware of the fact that the filing of this brief was only made with you yesterday. I hope that it will not have caused too great an inconvenience.

Je voudrais aussi vous assurer que ces problèmes sont la seule cause du fait que nous n'avons pas été à même de vous faire parvenir les copies de notre présentation dans les deux langues officielles. En tant qu'organisme national, nous reconnaissons la nécessité d'une compétence bilingue et présentons normalement tous nos documents en ce sens.

The Mining Association of Canada welcomes this opportunity of submitting to you some views and recommendations in regard to Bill C-183. They are presented to you primarily on behalf of our member companies who will be immediately affected by the proposed legislation.

It has been stated, Mr. Chairman, by the Minister of Labour, the Honourable Martin O'Connell, that the provisions of the bill are intended to protect the public interest by increasing the stability of the labour-management relationship throughout the collective bargaining process. Unquestionably this is an exceedingly desirable and urgent goal. The loss to the Canadian economy through

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 24 mai 1972.

[Interpretation]

Le vice-président: A l'ordre s'il vous plaît.

M. John L. Bonus est aujourd'hui parmi nous; il est directeur général et chef de l'exécutif de l'Association canadienne des mines, et je lui demanderai de présenter les autres témoins. Ensuite, s'il le désire il prononcera une allocution d'ouverture après quoi les membres du Comité entameront la période de questions.

M. J. L. Bonus (Directeur général et chef de l'exécutif, Association canadienne des mines): Monsieur le président et messieurs du Comité permanent, nos délégués aujourd'hui sont: immédiatement à ma droite, M. W. E. McNaughton, directeur du personnel et de l'Administration de Cominco Limited de Vancouver; ensuite, M. D. B. MacDermott, conseiller juridique de Conwest Exploration Company Limited, qui s'occupe aussi de Cassiar Asbestos Corporation; à côté de lui se trouve M. W. Costello, mon adjoint à l'exécutif ici à Ottawa; et le quatrième est M. J. L. Carpenter, secrétaire et conseiller général de la Hudson Bay Mining and Smelting Company Limited. Nous avions espéré, monsieur le président, que M. W. J. Bennett, président de la Iron Ore Company of Canada et sa filiale à part entière, la Quebec North Shore and Labrador Railway, serait parmi nous aujourd'hui. Mais il m'a téléphoné juste avant la réunion pour me prévenir que des difficultés l'empêchaient de prendre part à la séance d'aujourd'hui. Il me prie de vous transmettre ses regrets.

Le vice-président: Je vous remercie. Monsieur Bonus, voudriez-vous ouvrir la discussion en formulant certaines observations? Nous avons des exemplaires de votre mémoire et je suppose qu'ils ont été distribués aux membres du Comité. Si vous voulez faire de brèves remarques d'ouverture, nous pourrions passer ensuite aux questions.

M. Bonus: Monsieur le président et membres du Comité, avant tout, je tiens à vous exprimer notre gratitude pour nous avoir aimablement accordé du temps supplémentaire pour la présentation de notre mémoire. Il nous a été difficile de respecter le délai que vous nous aviez fixé comme vous le savez, et nous sommes pleinement conscients du fait que notre mémoire n'a pu être déposé qu'hier. J'espère que cela ne vous a pas trop incommodé.

I would like also to assure you that those problems were the only reason why we were not able to issue copies of our brief in the two official languages. As a national body, we acknowledge the necessity of a bilingual ability and normally present all our documents in that manner.

L'Association canadienne des mines saisit l'occasion qui lui est offerte de vous présenter certaines opinions et recommandations concernant le projet de loi C-183. Celles-ci vous sont présentées essentiellement au nom des compagnies membres concernées par cette législation.

Monsieur le président, le ministre du Travail, l'hon. Martin O'Connell, a déclaré que les dispositions du projet de loi visaient à protéger les intérêts publics en assurant un meilleur équilibre des relations entre ouvriers et patrons au cours des négociations collectives. Sans aucun doute, c'est là un objectif fort désirable et urgent. Les pertes subies par l'économie canadienne dues à des grèves et des lock-outs ont presque décuplées au cours de la

[Texte]

strikes and lock-outs has increased almost tenfold in the last decade, to reach 6.5 million man-days in 1970.

Because of strikes the public is being deprived more and more, and over substantial periods, of essential services to which it is entitled, and any attempt to disrupt and undermine society in this way, and more specifically the national objective of full employment without excessive inflation, must be of paramount consideration to the government in all of its legislative programs.

We most earnestly hope that the provisions of Bill C-183 will contribute to the stability mentioned by the Minister.

Mr. Chairman and gentlemen, in our brief we deal essentially with six points, as you will see from the summary of recommendations at the outset, but there is one extra point perhaps which I would like to make and which is not in the brief, and that is concerning the preamble. We of course endorse the principle that the development of good industrial relations is in the best interests of Canada. However, the proposed wording places the emphasis on collective bargaining practices, whereas it should be on good employer and employee relations, which can only be achieved through good industrial relations. We would like to see the rewording of the preamble to read as follows:

Whereas the Parliament of Canada deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada and desires to extend its support to employers and employees in their efforts to develop and maintain good industrial relations; Now therefore, Her Majesty, . . .

We think that would be more appropriate to the purpose under which the bill is being promulgated.

There is also a final point which I would like to emphasize because it may perhaps be one which is not usually brought out in presentations of this type owing to the fact that the emphasis always seems to be on technological change, and that is the residual powers of the Minister. Proposed Section 197—this is in our brief, right at the end, but I bring it to your specific attention—proposed Section 197 of Bill C-183 provides that the Minister:

. . . where he deems it expedient, may do such things as to him seem likely to maintain or secure industrial peace and to promote conditions favourable to the settlement of industrial disputes or differences.

We cannot but be alarmed—this is in our brief on page 14—over a provision which seeks to appropriate to a minister without any explanation given for the necessity thereof, unrestricted powers to do anything which “he deems expedient” to effect “the settlement of industrial disputes or differences”.

• 1545

In the absence of any explanation for the justification of such sweeping powers we are unalterably opposed to the inclusion of this proposed section in Bill C-183 and urge in the strongest possible terms that the Committee delete it from the bill.

There is another point which I would like to bring to your attention in this opening stanza. There has been a typing error on page 11 of the brief where we talk about proposed Section 118 and suggest that it might be amended in part. The (a) which you will find there is correct, but the (b) should be (c) and the (c) should be (h).

Mr. Chairman, if I may, I will call on my delegates to perhaps outline in more detail some of the background of

[Interprétation]

dernière décennie et ont atteint 6.5 millions de journées-hommes en 1970.

Les grèves privent le public de plus en plus durant de longues périodes des services essentiels auxquels il a droit, et toute tentative pour bouleverser et miner la société, et plus particulièrement pour nuire à l'objectif national du plein emploi sans augmenter l'inflation, doit être au tout premier plan des préoccupations du gouvernement dans l'élaboration de ses programmes législatifs.

Nous espérons fortement que les dispositions du projet de loi C-183 contribueront à l'équilibre mentionnée par le ministre.

Monsieur le président, messieurs, dans notre mémoire, nous abordons six points, comme vous constaterez en lisant le résumé des recommandations, mais il y a un point supplémentaire que j'aimerais soulever et qui ne se trouve pas dans le mémoire, il concerne le préambule. Bien sûr, nous souscrivons au principe qui veut que le développement de bonnes relations industrielles va dans le sens de l'intérêt du Canada. Cependant, tel que formulé cet énoncé met l'accent sur les pratiques de convention collective alors qu'il devrait être mis sur les bonnes relations entre employeurs et employés, que seules de bonnes relations industrielles peuvent réaliser. Nous aimerions voir l'énoncé du préambule reformulé comme suit:

Et considérant que le Parlement du Canada estime que le développement de bonnes relations industrielles est dans l'intérêt du Canada et désire accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir et maintenir de bonnes relations industrielles; En conséquence, Sa Majesté, . . .

Nous pensons que cela servirait davantage les buts visés par le projet de loi tel qu'il est promulgué.

Il y a également un dernier point que j'aimerais souligner car peut-être c'est l'un de ceux qui généralement ne sont pas évoqués dans les présentations de ce genre en raison du fait que l'on semble toujours mettre l'accent sur le changement technologique, il s'agit des pouvoirs résiduels du ministre. L'article 197 tel que proposé—cela figure dans notre mémoire tout à fait à la fin, mais j'y attire toute votre attention. L'article 197 tel que proposé dans le projet de loi C-183 prévoit que le ministre:

. . . lorsqu'il le juge à propos, peut accomplir les choses qui lui paraissent de nature à favoriser la bonne entente dans l'industrie et à susciter des conditions favorables au règlement des conflits ou différends industriels.

Nous ne pouvons que nous inquiéter, cela se trouve dans notre mémoire à la page 14, d'une telle disposition qui donne au ministre sans autre explication un pouvoir illimité de faire «ce qu'il juge à propos» pour amener «le règlement des conflits ou différends industriels».

En l'absence d'explication justifiant des pouvoirs aussi étendus nous nous opposons absolument à l'insertion de cet article dans le projet de loi C-183 et nous recommandons fermement que le Comité retire cet article du projet de loi.

Il y a un autre point que j'aimerais porter à votre attention. Il s'est glissé une erreur de typographie à la page 11 du mémoire où nous parlons de l'article 118 et proposons qu'il soit amendé en partie. Le paragraphe (a) que vous y trouvez est correct, mais le (b) devrait devenir (c) et le (c) devrait devenir (h).

Monsieur le président, si vous me le permettez, je demanderais à mes collègues d'explicitier notre point de

[Text]

our thinking in terms of the technological change clause, and other points in the brief I will deal with.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Bonus. Is it agreed that we hear from the others?

Some hon. Members: Agreed.

The Vice-Chairman: All right. Who would you like to call.

Mr. Bonus: I would suggest that Mr. MacDermott, the legal counsel of Cassiar Asbestos, might perhaps wish to speak on some of the points dealing with the technological change.

The Vice-Chairman: Mr. MacDermott.

Mr. D. B. MacDermott (Assistant Secretary and General Counsel, Conwest Exploration Company Limited): Thank you. Gentlemen, there has been a lot of discussion with respect to the technological change provision in the bill and I trust that everyone is aware of the overlying significance in this area. I do not feel that the matter of whether or not there is a technological change provision incorporated in the bill is really the key question. I think the thing we are looking at at this point in time is the re-opening of collective agreements during the term of that agreement.

It appears to me that first and foremost it is desirable that the parties, being the employers and the employees, discuss and arrive at a suitable arrangement in this respect, and I think the bill moves in this direction. Failing disposition of this matter by the parties, the bill provides that one of the parties at a certain stage in the sequence of events can unilaterally request the right to re-open a collective agreement. It appears to me that this strikes at one of the cornerstones of the collective bargaining process, which is certainty with respect to the arrangements made between the parties for a defined period of time. Failing agreement between the parties, or even consideration by the parties of the area of technological change on pages 6, 7 and 8 of our brief we have suggested an alternative approach which we trust will be constructive in its content. The basis of the proposal, really, is that where technological change is deemed necessary that the parties can follow the procedure laid out therein, and failure to arrive at a suitable solution between the parties brings in an independent third party whose recommendations would be binding on the two parties in the event that the employer elected to proceed with the technological change. I think they are of quite some importance, and I would like to run through them very briefly. The essence of the proposal is to keep the process moving without unduly balancing it either in favour of the employers or the employees, and at the same time protecting the public interest.

• 1550

We feel that the proposals with respect to notice are very good and follow in the appropriate direction. The switch in the proposals comes when we provide on page 6 of our brief under item (i)(b), where the parties cannot arrive at a mutually satisfactory agreement then they bring this to the attention of the Minister of Labour. We then propose that a conciliation commissioner would endeavour to assist the parties in arriving at a mutually satisfactory agreement in this area. If he was unsuccessful he would report his findings and recommendations to the Minister of Labour.

The recommendations of the conciliation commissioner would be binding on both parties in the event that the employer wished to introduce the technological change. It might be at that point in time that the recommendations of

[Interpretation]

vue ou sujet de l'article relatif aux changements technologiques et d'autres points du mémoire que j'aborderai.

Le vice-président: Je vous remercie, monsieur Bonus. Êtes-vous d'accord pour que nous entendions d'autres témoins?

Des voix: D'accord.

Le vice-président: Très bien. A qui voudriez-vous donner la parole en premier.

M. Bonus: Il me semble que M. MacDermott, conseiller juridique de Cassiar Asbestos, aimerait parler de certains des points ayant trait au changement technologique.

Le vice-président: Monsieur MacDermott.

M. D. B. MacDermott (secrétaire adjoint et conseiller général, Conwest Exploration Company Limited): Je vous remercie. Messieurs, on a beaucoup parlé de la disposition du projet de loi concernant les changements technologiques et je crois que tout le monde est conscient de l'importance de cette question. Je ne pense pas que la question fondamentale est de savoir si le projet de loi contient effectivement des dispositions concernant les changements technologiques. Ce qui importe davantage, me semble-t-il, c'est la réouverture d'une convention collective pendant sa période d'application.

Je crois qu'avant tout il est souhaitable que les parties, c'est-à-dire employeurs et employés, discutent et parviennent à une solution convenable dans ce domaine, et je pense que c'est dans ce sens que va le projet de loi. Si les parties ne parviennent pas à régler cette question, le projet de loi prévoit que l'une des parties à un moment donné au cours de la discussion peut unilatéralement demander de remettre en question une convention collective. Il me semble que nous touchons ici à un aspect fondamental de la négociation collective, c'est-à-dire le respect des dispositions prises par les parties pendant une période de temps définie. A défaut d'accord entre les parties, ou même de l'examen par les parties des changements technologiques, nous proposons aux pages 6, 7 et 8 de notre mémoire une autre possibilité qui, pensons-nous, contient des éléments positifs. Voici en quoi consiste cette proposition: chaque fois que l'on jugera nécessaire d'effectuer des changements technologiques, les parties pourront suivre la procédure mentionnée, et si elles ne parviennent pas à un accord convenable elles pourraient faire appel à une tierce partie indépendante dont les recommandations seraient exécutoires pour les deux parties, dans le cas où l'employeur déciderait d'effectuer les changements technologiques. Cette proposition vise essentiellement à assurer que la procédure se déroule sans avantager l'employeur ou les employés, et que les intérêts publics soient protégés.

Nous avons le sentiment que les propositions concernant la remarque sont excellentes et vont dans le sens qui convient. Le changement de proposition intervient lorsque nous prévoyons à la page 6 de notre mémoire à l'article 1b, le cas où les parties ne peuvent parvenir à un accord mutuel satisfaisant et sollicitent alors l'attention du ministre du travail. Nous proposons donc qu'un commissaire négociateur fasse son possible pour aider les parties à atteindre un accord mutuel satisfaisant dans ce domaine. En cas d'échec, il ferait rapport de ses observations et recommandations au ministre du Transport.

Les recommandations du commissaire négociateur auraient force d'obligation pour les deux parties dans le cas où l'employeur désirerait introduire le changement

[Texte]

the conciliation commissioner were of such a nature that the employer would have to reconsider whether or not it was worthwhile to endeavour to introduce technological changes at this point in time or to leave the matter in abeyance until such time as the collective agreement comes to an end and the parties are negotiating the next collective agreement.

I think there is an inducement on both parties to try to reach a mutually satisfactory solution in so far as this is usually preferable to requesting the services of a third party whose decisions in this area may be not quite in keeping with what either or both parties feels is reasonable in this particular area. It has the added advantage, we feel, of protecting the collective agreement during the term of that agreement and we are usually talking about two-year collective agreements so that they are not long term in nature anyway.

Some of the companies I have talked to on that, who used to engage in longer-term agreements, feel that both from the employee's interests and their own interests times are changing so rapidly that they pretty well have to look in terms of something not much longer than two years at the present time. I think that is about all I have to say from my point of view.

The Vice-Chairman: Thank you very much, Mr. Carpenter. Would anyone else care to make a statement?

Mr. Bonus: Would Mr. McNaughton like to speak on one or two other aspects of the brief and perhaps also on the application.

Mr. W. E. McNaughton (Manager, Personnel and Administration, Cominco Ltd.): One question I would like to raise is not really covered in the brief; it is really a question of clarification.

In the Northwest Territories and the Yukon we have operations of mining companies where we have accepted the fact that the Industrial Relations and Disputes Investigation Act applied and the Canada Labour Code as it is currently constituted. The question arising here in relation to Bill C-183 is whether this bill will apply in the same manner, recognizing that the bill contemplates changes in areas which until now private companies have not been subject to. Generally speaking, the Minister in his announcements on the application of the bill has stressed the fact that the bill would have its application to endeavours in the federal sphere.

We are now witnessing, I think, if Bill C-183 is applicable to private industry in the Northwest Territories and the Yukon, the application of the technological change, the question of supervisors in a bargaining unit, to which industry has not yet been subjected. And so it is really a question to the Committee of whether this bill will apply in these areas? Or, is it a case where the Northwest Territories and the Yukon, in their wisdom, would produce ordinances to cover this particular area in much the same manner as they have produced their own ordinances dealing with fair employment practises and where, I believe Part III of the Canada Labour Code is now excluded in its application to those areas.

• 1555

The Vice-Chairman: Thank you very much. Are you ready for questioning? Mr. Skoberg.

[Interprétation]

technologique. Les recommandations du commissaire négociateur pourraient être à ce moment-là de nature telle que l'employeur aurait à réexaminer le bien-fondé de ses efforts pour introduire le changement technologique ou bien laisser la question en suspens jusqu'à la fin de la convention collective et jusqu'à ce que les parties négocient l'accord suivant.

Il me semble que les deux parties ont intérêt à rechercher une solution mutuelle satisfaisante, en ce sens que cela est généralement préférable à l'intervention d'une troisième partie dont les décisions dans ce domaine ne sont pas toujours en accord avec ce qui paraît raisonnable à chacune des deux parties. Selon nous, cela a en outre l'avantage de protéger la convention collective durant son application et nous prenons généralement des conventions de deux ans qui, par nature, ne sont donc pas très longues.

Certaines des compagnies auxquelles j'ai parlé à ce sujet, et qui d'habitude s'engageaient dans des conventions plus longues, ont le sentiment que pour l'intérêt des employés et leurs propres intérêts, les temps changent si rapidement qu'il leur faut prévoir à l'heure actuelle des conventions n'excédant pas deux ans. C'est là, à mon sens, tout ce que j'avais à dire.

Le vice-président: Je vous remercie, monsieur Carpenter. Qui d'autre voudrait faire des observations?

M. Bonus: M. McNaughton voudrait-il évoquer un ou deux autres aspects du mémoire et peut-être parler de son application.

M. W. E. McNaughton (directeur, personnel et administration, Cominco Limited): J'aimerais soulever une question qui n'est pas mentionnée dans le mémoire, il s'agit d'une question de clarification.

Dans les territoires du Nord-Ouest et du Yukon, il existe des compagnies d'extraction minière où l'on a accepté le fait que la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail s'appliquait ainsi que le Code canadien du travail tel qu'il est normalement institué. La question qui se pose ici à propos du bill C-183 est de savoir si ce bill s'appliquera de la même manière, en tenant compte du fait que le bill prévoit des changements dans les domaines qui jusqu'à présent n'ont pas affecté des compagnies privées. D'une façon générale, le ministre a souligné à propos de l'application du bill le fait que le bill serait essentiellement mis en application dans le domaine fédéral.

Nous voyons à présent, il me semble, si le bill C-183 s'applique à l'industrie privée dans les territoires du Nord-Ouest et le Yukon, l'application de changements technologiques, la question des surveillants dans les unités de négociation auxquelles l'industrie n'a pas encore été soumise. Et en fait, il appartient au Comité de savoir si ce bill s'appliquera dans ces domaines? Ou bien s'agit-il d'un cas où les territoires du Nord-Ouest et le Yukon, en toute responsabilité promulgueraient des ordonnances pour couvrir ce domaine particulier ainsi qu'ils l'ont fait à propos des pratiques d'emploi équitable et où, il me semble, on a à présent rejeté l'application à ces domaines de la troisième partie du Code canadien du travail.

Le vice-président: Je vous remercie. Êtes-vous prêts à poser des questions? Monsieur Skoberg.

[Text]

Mr. Skoberg: I may, Mr. Chairman, follow up on the last point. I think it has raised a good question. Certainly I personally have no answer to that but no doubt the Committee will look into it before a final determination. It is a question, I am sure, that has not been raised before and it is one that no doubt we will be looking at.

The Vice-Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Just a supplementary on that, Mr. Chairman, if it is allowed. You have brought us something that of course certainly has not been brought to us before, except that we had a very peculiar situation last night when we were dealing with Rio Algom Mines Ltd. and their uranium effort, and of course they were concerned about a similar thing because the government is involved with the production, sale and export of uranium. Then of course it was under federal jurisdiction, but when it came into the labour-management relations end on it, they felt they should be excluded and that this sort of thing should belong to the province. That was another peculiar thing that hit this Committee and I hope we have an answer for that. But following through the question that you just raised, has this matter been discussed with the department prior to this time or is this just something that is hitting us for the first time?

Mr. McNaughton: I would feel that it is hitting you for the first time.

Mr. Alexander: And the department too.

Mr. McNaughton: And the department as well.

Mr. Alexander: I see.

Mr. McNaughton: At least from my position; I cannot speak in a broad sense.

Mr. Bonus: It has not been raised by us with the department, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Skoberg: Would it be fair, then, Mr. Chairman and gentlemen, to suggest that it is because of the introduction of Bill C-183 that you are now expressing concern?

Mr. McNaughton: Very much so.

Mr. Skoberg: Are you then suggesting that if Bill C-183 went through without amendments, which is not too likely, nothing would happen in the Northwest Territories that may be a counterpart to this or similar to this bill?

Mr. McNaughton: No. What I am asking is whether this question has been considered in its application. If so, it represents an extension to the private sector that did not exist before in one sense: from the point of view that there are new conditions coming under Bill C-183. We have been able to live with the situation under the Canada Labour Code as it now exists, both in relation to definition of an employee and so far as technological change is concerned. In my own particular instance, we have been successful in dealing with this problem strictly within the collective bargaining process without the necessity of any additional regulation.

Mr. Skoberg: I imagine a lot of us would like to live sometimes with things as they were, but they do change.

[Interpretation]

M. Skoberg: Si vous me le permettez, monsieur le président, je vais poursuivre sur ce dernier point. Il me semble qu'il a soulevé une question excellente. Assurément je ne puis répondre, mais je ne doute pas que le Comité accordera son attention avant de décider. C'est une question qui me semble-t-il n'a pas encore été soulevée et qui sera certainement examinée.

Le vice-président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Juste une question supplémentaire à ce sujet, monsieur le président, si vous me permettez. Vous nous avez présenté quelque chose qui sans aucun doute ne nous avait jamais été présenté, sinon que la situation d'hier soir était très particulière lorsque nous examinions le cas de *Rio Algom Mines Limited* et leurs efforts dans le domaine de l'uranium, car bien sûr leurs inquiétudes étaient semblables parce que le gouvernement est impliqué dans la production, la vente et l'exportation d'uranium. Bien sûr il s'agissait du ressort fédéral, mais lorsqu'il a été question des relations ouvriers-patronat, ils avaient le sentiment qu'ils devraient être exclus et que cette sorte de chose devrait revenir à la province. C'est l'un des points particuliers qui ont frappé le Comité et j'espère que nous avons une réponse. Poursuivons la question que vous venez de soulever; a-t-on déjà évoqué ce problème avec le ministère ou est-ce la première fois que celui-ci nous est présenté?

M. McNaughton: Il me semble que c'est la première fois qu'on vous présente ce problème.

M. Alexander: Ainsi qu'au gouvernement.

M. McNaughton: Ainsi qu'au gouvernement.

M. Alexander: Je vois.

M. McNaughton: Pour autant du moins que je puisse en juger; je ne puis parler d'une façon générale.

M. Bonus: Nous n'avons pas évoqué ce problème avec le Ministère, monsieur Alexander.

M. Alexander: Très bien.

M. Skoberg: Est-il alors raisonnable, monsieur le président et messieurs, de penser que vous exprimez vos inquiétudes en raison de l'introduction du Bill C-183?

M. McNaughton: C'est exact.

M. Skoberg: Pensez-vous donc que si le Bill C-183 était adopté sans amendement, ce qui paraît peu probable, rien ne se produirait dans les territoires du Nord-Ouest qui soit une contrepartie à ce bill ou semblable à ce dernier?

M. McNaughton: Non. Ce que je veux savoir, c'est si on a examiné cette question dans son application. Si tel est le cas, elle représente une extension au secteur privé qui selon nous n'existait pas auparavant: en ce sens que maintenant le Bill C-183 couvre de nouvelles conditions. Nous nous sommes satisfaits de la situation telle qu'elle existe maintenant en vertu du Code canadien du travail, à la fois à propos de la définition d'un employé et des changements technologiques. Dans mon exemple particulier, nous avons réglé ce problème particulier avec succès uniquement grâce au processus de convention collective sans avoir recours à des règlements supplémentaires.

M. Skoberg: J'imagine qu'un nombre d'entre nous aimeraient garder les choses telles qu'elles étaient, mais elles changent.

[Texte]

Mr. McNaughton: Again, I think it is a question of understanding. Does it apply and how does it apply?

Mr. Skoberg: Yes. I appreciate your comment I am sure. I wonder whether the question that was raised and the suggestion in so far as the change to the preamble is concerned—really, what is in that wording would concern anybody. I am sure we all agree that we do support freedom of association and free collective bargaining as one of the means to bring about industrial peace, and it strikes me as somewhat strange that anybody would take exception to that type of wording in a preamble, which is not the guts or the mechanics of the bill itself but just sets out a sort of general observation as to what our democratic collective bargaining is all about.

Mr. Bonus: Mr. Skoberg, I think that the essential concern we have is that collective bargaining practices are but part of the whole which is good industrial relations, and that to single them out as the essential part of those relations is perhaps overemphasizing the point. Unless any of my colleagues here have anything further to add, I think this is probably it.

Mr. Carpenter: I would simply add that it is, I think, a matter of emphasis.

• 1600

Mr. Skoberg: You are really not taking exception to the preamble. You may only put emphasis in certain other quarters.

Mr. Bonus: That is right.

Mr. Skoberg: I am certain that any good management, any responsible management, which we do have with few exceptions I think in Canada, would accept this preamble, maybe with what you suggest, with a different emphasis in different given areas.

Mr. William O'D. Costello (Executive Assistant to the Managing Director, The Mining Association of Canada): There is one other point, Mr. Skoberg. You must remember that something like 70 per cent of the work force in Canada is not unionized, and therefore we feel that as the preamble is now worded, it gives a disproportionate emphasis to that aspect of it, to good industrial relations in Canada.

Mr. Skoberg: Yes.

Mr. McNaughton: I would also like to express the point that I think that to single out collective bargaining as being the sole vehicle criteria to achieve good industrial relations is not so. I do not think it is, from an experienced point of view. Certainly it is an essential ingredient, but it is not the sole ingredient.

Mr. Skoberg: I do not read it in quite those words. But I am sure that we do not want to spend our time playing with a word here or there.

I notice in your opening remarks, sir, that you were talking about the immediately affected if this bill were to be passed. I looked at the Appendix "A", and the member companies that you have there as of May, 1972. How many of these companies would not have now some type of provision in their collective agreements if they are unionized? I presume most of them would be, or maybe all of them. Would they not have some provision in their collective agreements that would take care of technological change in some manner, and no doubt in many different manners at the present time?

[Interprétation]

M. McNaughton: De nouveau, il me semble qu'il s'agit d'un problème de compréhension, est-ce que cela s'applique et comment cela s'applique-t-il?

M. Skoberg: En effet. J'apprécie vos remarques, je crois. Je me demande si la question soulevée ainsi que la suggestion concernant le changement du préambule est de nature à inquiéter qui que ce soit. Je suis sûr que nous sommes tous en faveur de la liberté d'association et de négociations collectives libres comme moyens d'amener une paix industrielle et je m'étonne de voir que quelqu'un voudrait écarter ce genre d'énoncé d'un préambule qui n'a rien à voir avec le fondement même du bill mais présente simplement des observations générales au sujet de la nature de nos négociations collectives démocratiques.

M. Bonus: Monsieur Skoberg, il me semble que notre souci principal est que la pratique des négociations collectives n'est qu'une partie de l'ensemble, à savoir de bonnes relations industrielles, et qu'en faire la partie essentielle de ces relations revient à souligner d'une façon excessive cet aspect. A moins que l'un de mes collègues ici ait quelque chose à ajouter, il me semble qu'il n'y a rien de plus à dire.

M. Carpenter: Je voudrais simplement ajouter qu'à mon sens il s'agit d'une question d'accent.

M. Skoberg: Vous ne vous opposez pas vraiment au préambule. Vous préférez seulement mettre l'accent sur d'autres domaines.

M. Bonus: C'est exact.

M. Skoberg: Je suis certain que la majeure partie du patronat canadien, qui est responsable à quelques exceptions près, accepterait ce préambule en mettant toutefois l'accent sur certains autres domaines.

M. William O. D. Costello (adjoint exécutif du directeur de l'Association canadienne des mines): J'aimerais soulever un autre point, monsieur Skoberg. Il faut se rappeler qu'environ 70 p. 100 de la main-d'œuvre au Canada n'est pas syndiquée et par conséquent nous estimons que le libellé actuel du préambule donne l'accent d'une façon disproportionnée à cet aspect des bonnes relations industrielles au Canada.

M. Skoberg: Oui.

M. McNaughton: A mon avis il ne faudrait pas isoler les négociations collectives comme étant le seul véhicule approprié pour réaliser de bonnes relations industrielles. Je parle du point de vue de ma propre expérience. C'est certainement un aspect essentiel mais ce n'est pas le seul élément.

M. Skoberg: Je ne suis pas tout à fait d'accord avec vous, mais je suis certain que personne ne veut passer son temps à jouer sur les mots.

Je constate que dans votre déclaration d'ouverture, vous avez parlé des personnes qui seraient immédiatement touchées si le présent bill était adopté. J'ai jeté un coup d'œil à l'Appendice A où se trouve la liste des filiales qui faisaient partie de votre société en mai 1972. Combien de ces sociétés n'auraient pas à l'heure actuelle de dispositions dans leur convention collective au cas où elles se syndiqueraient? Je présume que la plupart d'entre elles, et peut-être même toutes ces sociétés, auraient une disposition à cet effet. N'y aurait-il pas dans leur convention collective une disposition qui tiendrait compte du changement technologique sous divers aspects à l'heure actuelle?

[Text]

Mr. Bonus: First of all, Mr. Skoberg, the companies that would be immediately affected are, of course, those operating, we believe, in the Yukon or the Northwest Territories, the uranium producers, those operating as Crown corporations, of which I believe there is only one, and of course outside of their operations in the Yukon or the Northwest Territories such companies as Cominco and Hudson Bay Mining, and also the Iron Ore Company of Canada because of its wholly owned subsidiary, the railway company. So those are basically the companies that we feel will be immediately affected by this legislation if it goes through.

Mr. Skoberg: Are not these companies at present under the federal code in so far as their operations are concerned? This bill itself will not change the application of the code itself.

Mr. Bonus: No.

Mr. Skoberg: It is my understanding.

Mr. Bonus: No, but some of the provisions are new, and therefore they will be affected by these new provisions.

Mr. Skoberg: This is not my understanding of the bill, that there are only certain areas it could affect. If you are still wholly within the boundaries of a provincial jurisdiction, then that particular legislation would apply.

Mr. McNaughton: Where you are within the boundaries of the Yukon and the Northwest Territories, you are within the boundaries of the Canada Labour Code. This is the way we look at it. This is my question.

Mr. Skoberg: We will take that as a question.

Mr. McNaughton: Right. I think it has to be questioned.

Mr. Skoberg: But take the other ones then, the ones that you believe will be immediately affected. Somehow you believe they will be adversely affected. How many would not have some provision for technological change already contained in their collective agreements?

Mr. Bonus: I think it has to be recognized, Mr. Skoberg, that perhaps the question of technological change is probably not one of the big problems in creating difficulties for employees. Economic conditions in the market probably play a much greater part than technological change.

I should also like to point out that in the brief we have a mention there that the problems of technological change are recognized fully by employers and employees, and I would assume that the majority of the people who have had this problem before them have dealt with it in a very suitable manner without the provisions being spelled out in the code.

Mr. Skoberg: But you have not an answer to my question about how many here would be . . .

[Interpretation]

M. Bonus: Tout d'abord, monsieur Skoberg, les sociétés qui seraient immédiatement touchées sont naturellement celles qui ont des installations au Yukon ou dans les territoires du Nord-Ouest, soit les producteurs d'uranium et les sociétés qui sont considérées comme étant des sociétés de la Couronne, je crois qu'il n'y a qu'une société dans ce cas. De plus, il y aurait les sociétés qui ont des exploitations à l'extérieur du Yukon et des territoires du Nord-Ouest, comme la COMINCO, la *Hudson Bay Mining* et aussi la *Iron Ore Company of Canada* en raison de sa filiale, une société de chemin de fer, dont elle est seule propriétaire. Ce sont donc là les sociétés qui, à notre avis, seront immédiatement touchées si le présent bill est adopté.

M. Skoberg: Ces sociétés ne sont-elles pas à l'heure actuelle sous la juridiction du fédéral en ce qui concerne leur exploitation? Le bill ne changera pas la mise en vigueur du code lui-même.

M. Bonus: Non.

M. Skoberg: C'est ce que j'ai cru comprendre.

M. bonus: Non, mais certaines des dispositions du bill sont nouvelles et par conséquent certaines sociétés en subiront les répercussions.

M. Skoberg: Je ne crois pas que le bill ne puisse avoir de répercussions que dans certains domaines. Si une société est située dans sa totalité dans les limites du territoire d'une province, alors ce serait les lois provinciales qui seraient mises en vigueur.

M. McNaughton: Les Sociétés dont vous parlez sont situées à l'intérieur des limites du Yukon et du territoire du Nord-Ouest et relèvent donc du Code canadien du travail. C'est là mon point de vue que je pose sous forme de question.

M. Skoberg: J'en prends note comme étant une question.

M. McNaughton: Vous avez raison, à mon avis il faut considérer cela comme une question.

M. Skoberg: Mais étudions le cas des autres sociétés qui à votre avis seront immédiatement touchées par cette loi. Vous estimez qu'elles en souffriront. Combien de sociétés n'auraient pas encore de dispositions pour prévoir le changement technologique dans le libellé de leur convention collective?

M. Bonus: A mon avis monsieur Skoberg, il faut reconnaître que la question du changement technologique n'est sûrement pas l'un des problèmes qui puisse créer les plus grandes difficultés aux employés. Les conditions économiques du marché jouent probablement un rôle plus important que le changement technologique.

Je veux aussi faire remarquer que dans le mémoire, nous avons mentionné que tant les employeurs que les employés reconnaissent que les changements technologiques entraînent des problèmes, et je présume que la majorité des gens qui ont eu à faire face à ce problème auparavant l'ont traité d'une façon tout à fait appropriée sans qu'il y ait besoin de recourir aux dispositions prévues dans le code.

M. Skoberg: Mais vous n'avez pas répondu à ma question; je demandais combien de sociétés seraient . . .

[Texte]

Mr. Bonus: No.**Mr. Skoberg:** It would be rather difficult. I appreciate that.**Mr. Carpenter:** There may well be provisions in many collective agreements that would not single out technological change as a reason, or the use to which these provisions would be put. But nevertheless they would deal with suspension of employees, lay-off of employees, and perhaps also provide for consultation with the unions in the event of these various things happening. I think many collective agreements would include provisions of that kind. A number of the companies, I may say, do have technological change clauses in their agreements, and they have worked successfully with no quarrel from the union or management.

• 1605

Mr. Skoberg: Would you suggest that those people who are members of your association, those companies that are members of the Mining Association of Canada, all agree that once the contract has been signed and in the closed period, management has the managerial prerogative for residual rights, to make any changes as they so desire within that closed period.**Mr. McNaughton:** Generally speaking, a collective agreement deals with the working conditions of the employees. Management has the responsibility to operate or not operate. That has to be recognized. In that sense that is a decision which in one sense is beyond the scope of the agreement. However, generally speaking I think you will find within collective agreements reference to your question in the sense that management may make rules in relation to the operation that are not inconsistent with the terms of a collective agreement. We look at an agreement with a technological change clause in it. They follow the full procedure and there is full consultation. Am I answering your question?**Mr. Skoberg:** As long as that technological change provision is contained in the collective agreement, usually there is some machinery to look after it, I would presume.**Mr. McNaughton:** Right.**Mr. Skoberg:** The real question is whether or not your association believes that you do have the right to make those changes in the closed period of that contract without recourse by the employees that may be affected by such changes.**Mr. McNaughton:** I think you would then have the recourse of the employees through the collective agreement in terms that if employees are going to be laid off, there are certain protections, certain rights. This type of thing follows as a natural course out of other sections of the collective agreement. It does not spell it out, as Mr. Carpenter says, as technological change per se. We have provisions in some instances where if there is not a full work week available, the person is protected in relation to that full work week, providing he takes the work that is available, to be done.**Mr. Skoberg:** Would it be a fair question, Mr. Chairman and gentlemen, to ask whether or not your association agreed in principle with the Freedman Commission report, which received quite a varied response from different parties?

[Interprétation]

M. bonus: Non.**M. Skoberg:** Il serait assez difficile de formuler un chiffré, je comprends.**M. Carpenter:** Il se peut qu'il y ait des dispositions dans bon nombre de conventions collectives qui n'isoleraient pas le changement technologique comme une raison valable ou qui n'expliciteraient pas l'usage qu'on en ferait. Néanmoins, les dispositions auraient trait à la suspension ou, à la mise à pied d'employés et prévoieraient peut-être aussi la consultation avec les syndicats au cas où ce genre de chose se produirait. Je pense que plusieurs conventions collectives comprendraient des dispositions de cette nature. Un certain nombre de ces sociétés ont des dispositions sur le changement technologique dans le libellé de leur convention collective et ont réussi à maintenir de bonnes relations entre le patronat et les ouvriers.**M. Skoberg:** Prétendez-vous que les personnes qui font partie de l'Association canadienne des mines sont toutes d'accord pour dire qu'une fois que le contrat a été signé et que pour toute la durée du contrat le patronat a la prérogative des droits résiduels afin de faire quelque changement qu'il désire pendant la durée du contrat.**M. McNaughton:** D'une façon générale, une convention collective établit les conditions de travail des employés. La direction a la responsabilité du déroulement des opérations. Il faut reconnaître ce droit. Dans ce sens cette décision dépasse de la portée de la convention collective. Toutefois, d'une façon générale lorsqu'il y a une convention collective le patronat peut faire des règlements relatifs à l'exploitation qui soient conformes aux termes de la convention collective. Prenons par exemple une convention collective qui renferme une disposition sur les changements technologiques. Toute la procédure habituelle s'ensuit et il y a une pleine consultation. Est-ce que je réponds à votre question?**M. Skoberg:** En autant qu'une disposition sur les changements technologiques fait partie de la convention collective il y a habituellement certains rouages qui sont mis en branle.**M. McNaughton:** C'est exact.**M. Skoberg:** Ce que je veux savoir réellement c'est si votre Association croit que vous avez le droit de faire ces changements au cours de toute la période de la durée du contrat sans que les employés qui peuvent être affectés par de tels changements aient quelque recours.**M. McNaughton:** Les employés auraient quelques recours en se servant de leur convention collective car si l'on doit mettre à pied certains employés ils ont une certaine protection de par cette convention et ils ont certains droits. Ce genre de chose suit naturellement les autres dispositions prévues dans la convention collective. On n'explicite pas comme monsieur Carpenter l'a dit les dispositions vis-à-vis le changement technologique en soi. Certaines conventions renferment des dispositions selon lesquelles si une pleine semaine de travail n'est pas disponible l'employé est protégé à cet effet pourvu qu'il consente à faire un autre genre de travail disponible.**M. Skoberg:** Votre Association est-elle d'accord en principe avec les constatations du rapport de la Commission Freedman qui a reçu un accueil bien divers de la part de certains partis en cause?

[Text]

Mr. McNaughton: I would have to defer to Mr. Bonus. I cannot speak on behalf of the association in that sense.

The Vice-Chairman: Mr. Skoberg, I think your time is up, but I will put you down for second round. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you very much, Mr. Chairman. Gentlemen, I am pleased to have your brief, of course, and I am very concerned about the question that was originally posed regarding the Yukon and the Territories as to whether this bill does apply. As I said, this is the second time that we have had an opportunity to be in on something that was brand new, and of course I am sure that we are going to have the answers not only to your question, but to the question that was raised yesterday.

I was interested in your comments regarding the preamble. Of course, this has been brought up by I would say every witness who has appeared. I think what you are hitting at is the fact that the preamble gives an indication and it has been pointed out, to use round figures, that 70 per cent of the work force is not unionized. The preamble, particularly paragraph 2, would indicate that and particularly free collective bargaining as the basis of effective industrial relations, etc. Of course, in view of the fact that labour-management relations are up in the air right now, the wording certainly leaves one to question it. What has been suggested in order to make the preamble more acceptable, if you will, is that in the tenth line in that second paragraph, where it reads "as the basis of effective industrial relations" we insert wording such as this, "as one of the bases". Would that overcome the question that you have raised rather than an entire new preamble as suggested by you? In other words, what I am saying is that I think it is readily agreed that the collective bargaining process only affects those involved with unions and management and yet there is some 70 per cent who are not. To be fair about the whole thing and yet give some credence and acceptability to the principle which I think we all would like to accept that we make such an amendment in that regard. Does that make sense to you?

• 1610

Mr. McNaughton: I think it does, but I also raise a question in my own mind, and I am not a lawyer so I am not that familiar with all the different bills and this type of thing.

Mr. Alexander: I have not practised for four years either, so I question...

Mr. Skoberg: Do not let him fool you.

Mr. McNaughton: So really what is the necessity for a preamble on a bill at this stage of introducing legislation?

Mr. Alexander: That is a question, sir, that has been asked by many people and I am not competent to answer it. Perhaps one of the members on the government side would be able to give you the Minister's thinking in this regard. I question it myself. The answer to the question, as you stated, does help but you then ask the further question: why the preamble?

[Interpretation]

M. McNaughton: Je demanderais à monsieur Bonus de répondre à cette question. Je ne peux parler au nom de l'Association dans ce sens.

Le vice-président: Monsieur Skoberg votre temps de parole est écoulé. Je vous mets sur la liste pour le deuxième tour. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Merci beaucoup monsieur le président. Messieurs, je suis heureux d'avoir reçu un copie de votre mémoire et je me préoccupe beaucoup de la question qui a été posée déjà au sujet du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest pour ce qui est de la mise en vigueur du Bill. Comme je l'ai dit c'est la deuxième fois que nous avons l'occasion de mettre sur pied quelque chose de neuf et je suis certain que nous aurons des réponses non seulement à votre question mais aux questions qui ont été soulevées hier.

Les commentaires que vous avez faits sur le préambule m'ont intéressé. Ce genre de commentaire a été formulé par chaque témoin qui a comparu devant nous. Vous prétendez que le préambule nous donne déjà une indication de ce que sera le Bill et on y fait remarquer justement qu'environ 70 p. 100 de la main-d'œuvre n'est pas syndiquée. Dans le préambule, en particulier au paragraphe 2, on indique que les négociations collectives libres en particulier sont la base de relations industrielles efficaces. Naturellement compte tenu du fait que les relations patron-ouvriers sont en évidence de nos jours, il est certain qu'on peut remettre en question le texte de ce préambule. Afin de rendre ce préambule plus acceptable, on a essayé à la dixième ligne du deuxième paragraphe où on lit «comme étant la base de meilleures relations industrielles» d'insérer des mots tels que ceux-ci: «comme l'une des bases». Est-ce que cela ne répondrait pas à votre question et que vous reviendriez sur votre proposition qui était de rédiger un tout nouveau préambule? Autrement dit, nous sommes tous d'accord pour dire que le processus des négociations collectives n'affecte que ceux qui sont syndiqués et qui ont des relations patron-ouvriers et néanmoins on constate que 70 p. 100 de la main-d'œuvre n'est pas syndiquée. Pour être juste à ce sujet et pour rendre appli-

cable ce principe qui est bien accueilli par tous, nous devrions faire un tel amendement à cet égard. Cela vous convient-il?

M. McNaughton: Oui, à mon avis vous avez raison, mais par ailleurs il y a une question qui me vient à l'esprit mais comme je ne suis pas avocat je ne connais pas très bien tous les autres bills et ce genre de chose.

M. Alexander: Je n'ai pas pratiqué le droit depuis quatre ans non plus, donc je remets en question...

M. Skoberg: Ne vous laissez pas leurrer par lui.

M. McNaughton: Dites-moi donc alors pourquoi il est nécessaire d'avoir un préambule dans un bill à l'étape où on est rendu dans cette loi?

M. Alexander: C'est une question, monsieur qui a été posée par plusieurs personnes et je n'ai pas la compétence pour y répondre. Peut-être qu'un des membres du côté du gouvernement sera en mesure de vous donner le point du ministre à cet égard. Je remets moi-même cette chose en question. La réponse à votre question pourrait nous aider mais ensuite vous seriez appelé à poser une autre question: Pourquoi le préambule?

[Texte]

Mr. McNaughton: As a layman, looking at a situation where we are going down the avenue, we are dealing with something here which has certain immediate effects but are we setting the stage for the future here? Are we leading into something where preamble becomes more and more important in relation to the piece of legislation? Is it going to dictate in relation to the contents of the bill? I do not know. Maybe Mr. MacDermott would like to comment.

Mr. MacDermott: My only comments in that regard are that from a legal point of view to the present time, the preamble really has not had much, if any, legal effect. But it concerns me that the increasing number of bills are getting longer and longer preambles, or getting preambles at all, and it certainly lends a distinctive flavour to the interpretation of the legislation itself. It cannot help but do that, whether it is consciously or subconsciously and I think the wording of the particular proposed sections of the bill should stand on their own merit without any side flavour adding to or detracting from them.

I might add one further comment. With respect to legislation, anything which is of a material nature, and I know it is very hard to draw a line, but it should be in the bill itself as opposed to being in the regulations. There is a tremendous tendency to have pages and pages of regulations supporting a bill.

Mr. Alexander: I think I could literally agree with you, if this bill is going to be referred to in the future, and it better be, counsel or representatives of parties will certainly start on page 1, and they are going to base many conclusions on, "Well, this bill say this", and I can readily see where inadvertently, consciously or subconsciously, a direction is being given to someone who perhaps may be in the position of adjudicating a particular issue and his thoughts would be guided by the preamble. I certainly appreciate your comments in that regard.

There is another point I wanted to follow through for a minute. It is recommended that proposed Section 149(2)(c) (ii) be deleted. I am not as pessimistic as my friend that this will not have significant changes, but let us go on the premise that perhaps there will not be, and that proposed Section 149(2)(c) (ii) would be evoked. Management and union, and I will deal with the unions subsequently, but management were impressed with proposed Section 149(2)(c) (i) provided that the word "and" after the word "change", in line 40 was changed to "or".

Management said that if the "and" remained it would mean that they would have to bargain with union to have them waive the particular paragraphs involved, on the other hand, union has said that it is going to be practically impossible for them to go back to the membership and ask them to waive something that is a God-given right within the legislation.

• 1615

It seems to me that both parties, on both sides of the fence, have indicated that they would much prefer to see that word "and" changed to "or". Keeping in mind, I know, that you are not happy with the proposed section as it stands, or the whole thing in terms of technological change, does that position make sense to you, particularly where many agreements have provisions that are intended to assist employees? I know the Steel Company of Canada was quite impressed with that because prior to this new bill, that proposed section was not in and they did not know whether their technological change section was

[Interprétation]

M. McNaughton: En tant que profane si j'étudie la situation, je crois que nous parlons ici de quelque chose qui aura certainement des effets immédiats mais, ne faisons-nous pas des prévisions pour l'avenir? Ne nous dirigeons-nous pas vers une situation où le préambule deviendra de plus en plus important par rapport au reste du bill? Le préambule n'aura-t-il pas pour but de dicter le point de vue que nous devons avoir vis-à-vis du bill. Je ne sais pas. Peut-être M. MacDermott aimerait-il faire un commentaire.

MacDermott: Le seul commentaire que je puisse faire à cet égard est que d'un point de vue juridique à l'heure actuelle le préambule n'a pas eu sinon aucun effet juridique. Mais il semble qu'au fur et à mesure que s'accroît le nombre de bills les préambules deviennent de plus en plus long et que cela a tendance à colorer l'interprétation de la loi elle-même. Que ce soit de façon consciente ou inconsciente il ne peut en être autrement et je crois que le libellé des dispositions proposées du bill devrait être jugé selon son propre mérite sans qu'aucun préambule ne vienne y ajouter une couleur quelconque nous empêchant de voir ce qu'il y a vraiment dans le bill.

J'aimerais ajouter autre chose. Pour de ce qui est des lois, toute chose qui est de nature matérielle, devrait se trouver dans le bill lui-même et non pas dans les règlements. Il y a de plus en plus de pages de règlements dans les bills.

M. Alexander: Je suis d'accord avec vous et si des avocats ou des représentants des parties intéressées veulent se rapporter à ce bill à l'avenir ils commenceront certainement à la page 1 et fonderont plusieurs de leurs conclusions sur ce qui est dans le texte de la loi. Et je crois que consciemment ou inconsciemment on jugera d'une situation en particulier guidée par le texte du préambule. Je suis certainement d'accord avec vos commentaires à cet égard.

Un autre point que je voulais soulever pour quelques instants. On recommande la suppression de l'article 149 (2) (c) (ii). Je ne suis pas aussi pessimiste que mon collègue qui dit que cette suppression n'apportera pas de changements importants. Supposons qu'il n'y ait pas de changements, et que l'article 149 (2) (c) (ii) soit adopté. L'article 149 (2) (c) (i) a fortement impressionné le patronat à condition que le mot «et» après le mot «changement» à la ligne 40 soit remplacé par le mot «ou».

Selon le patronat, si le mot «et» demeurerait il lui faudrait négocier avec les syndicats pour que ceux-ci renoncent à ces paragraphes. D'autre part, selon les syndicats, il leur sera pratiquement impossible de demander à leurs membres de renoncer à ce droit sacro-saint.

Il me semble que les deux partis ont indiqué qu'ils préféreraient voir substituer au mot «ou» le mot «et». Compte tenu du fait que vous n'êtes pas très content du libellé de cette disposition, ou de tout ce qui concerne les changements technologiques, trouvez-vous de bon augure que

plusieurs conventions collectives renferment des dispositions visant à aider les employés? Je sais que cela a fortement impressionné la *Steel Company of Canada Limited* parce qu'avant que ce nouveau bill ne soit rédigé, cette disposition n'y était pas et ils ne savaient pas si on allait tenir compte du changement technologique; mais avec l'insertion de cette disposition, ils ont estimé que tout irait pour le mieux.

Avez-vous quelques commentaires à faire à ce sujet, puis, je passerai à l'étude des recommandations que vous avez faites?

[Text]

going to be caught or not, but with the implementation of this they felt that they were going to be all right.

Have you any comments to make on that, then I will get on to the recommendation that you have.

Mr. MacDermott: In that regard I think that certainly improves it dramatically, and actually a further step I think would be to change proposed Section 149 (2) (c) (i) to (c) and change (c) (ii) to paragraph (d).

Mr. Alexander: Proposed Section 149 (2) (c) (i) to (c).

Mr. MacDermott: Yes. In other words, set them up as paragraphs (a), (b), (c), (d), clear alternatives.

Mr. Alexander: Without the use of the word "or"? Is that what you are saying?

Mr. MacDermott: No, stick the word "or" in. This really just goes to form, as opposed to substance.

Mr. Alexander: "Or" in there, right.

Mr. MacDermott: I have one further query with respect to that, which has probably been raised before and perhaps you can assist us on it.

Following proposed Section 149 (2) (a) (ii), the French version appears to have an "or" in it. Is that a printing error leaving out the "or" or has anybody raised that?

Mr. Alexander: I do not think that one was noticed, that has not been brought up.

Mr. MacDermott: If you look at the French version next to it, it is ...

An hon. Member: Is that proposed Section 149?

Mr. Costello: Should there be an "or" after the semi-colon? It does not have it on the English version.

Mr. Carpenter: It has been popular to treat it, I think, as separate alternatives, (a), (b), and (c), but it certainly does raise the question.

Mr. Alexander: That is a good point.

Mr. MacDermott: I think without that clarification on the English version you are going to get confusion that (a) and (b) must both come into play. You know, it can just raise a confusing situation without the word "or" in there.

Mr. Alexander: It shows you that we need more witnesses.

Well, gentlemen, thank you for your comments and errors. As I understand it, that would be a dramatic change if I am not misquoting you, sir, in terms of how the bill stands now.

Going back to that same matter, and with the whole question of technological change, yes there has been a question raised that if the government is interested in seeing that collective agreements do contain provisions to handle the effect of technological change then why go through this? Inasmuch as they are going to instruct you in any event, as it seems to me, why not instruct that all collective agreements have some reference to the procedure followed regarding the effect of technological change? You have gone one step further because many people have asked what happens in the first instance if they just make a reference to technological change in a collective agreement, and let it stand as such, all agreements coming into effect after this bill is given Royal assent have technological change reference in terms of being in a collective agreement, and let it stand at that.

[Interpretation]

M. MacDermott: Cette nouvelle disposition améliore les choses d'une façon considérable et à mon avis, il faudrait aussi songer à ce que le sous-alinéa (i) de l'article 149 (2) (c) soit compris sous l'alinéa «c» et que le sous-alinéa (ii) de l'alinéa «c» soit compris sous l'alinéa «d».

M. Alexander: Il faudrait que le sous-alinéa (i) de l'article 149 (2) (c) figure sous l'alinéa (c).

M. MacDermott: Oui. Autrement dit qu'il soit établi comme alinéas distincts (a), (b), (c), (d), pour pouvoir donner des options claires.

M. Alexander: Sans utiliser le mot «ou»? Est-ce là ce que vous dites?

M. MacDermott: Non. J'inscrirais le mot «ou» dans cet article. Je ne m'en tiens qu'à la forme des choses plutôt qu'à leur essence.

M. Alexander: Vous voudriez inscrire le mot «ou» à cet endroit.

M. MacDermott: J'ai une autre question et on a probablement soulevé cette question auparavant, mais peut-être pourriez-vous m'aider.

Il semble que dans la version française de l'article 149 (2) (a) (ii) le mot «ou» apparaisse. Est-ce là une erreur typographique ou est-ce que quelqu'un a soulevé cette question?

M. Alexander: Je ne crois pas qu'on ait soulevé cette question auparavant.

M. MacDermott: Si vous regardez la version française, on constate que ...

Une voix: Parlez-vous de l'article 149?

M. Costello: Ne devrait-il pas y avoir «ou» après le point-virgule? Il n'y est pas dans la version anglaise.

M. Carpenter: Il est courant que l'on traite comme des choix distincts les alinéas (a), (b) et (c) mais certainement on peut mettre cette question en doute.

M. Alexander: C'est là un bon point.

M. MacDermott: A mon avis, si l'on ne clarifie pas la version anglaise il y aura confusion. Il faut que les alinéas (a) et (b) jouent un certain rôle. Si l'on inscrit le mot «ou» à cet endroit, cela peut porter à confusion.

M. Alexander: Ce qui démontre bien que nous avons besoin que d'autres témoins paraissent ici.

Messieurs, je vous remercie de vos commentaires et des erreurs que vous avez soulignées. Si je comprends bien, ce serait un changement des plus considérables par rapport au libellé actuel du bill.

J'en reviens à toute la question du changement technologique. On a soulevé la question à l'effet que le gouvernement soit intéressé à ce que les conventions collectives renferment des dispositions qui prévoient les répercussions du changement technologique. Par conséquent, pourquoi devons-nous nous en faire? Puisque le gouvernement émettra des directives à ce sujet, pourquoi ne pas décréter tout de suite que les conventions collectives renferment des dispositions au sujet des procédures à suivre par rapport aux changements technologiques? Vous êtes allés plus loin que certaines personnes qui ont demandé pourquoi, en premier lieu, doit-on inscrire des dispositions sur le changement technologique dans les conventions collectives. Une fois que toutes les conventions collectives sont mises en vigueur après que ce présent bill aura

[Texte]

This does not deviate from anything unless someone is worried about job security, and all collective agreements henceforth would refer to this. You have gone one step further and you have elaborated, for which we are very grateful, the steps that you would recommend to us.

It seems to me you are concerned about the right to strike and lock-out, first, which you believe has no place in a signed contract. In other words, the fact that it can be reopened.

• 1620

Mr. MacDermott: I think that is breaking away. This is one of the cornerstones of the collective agreement and it is a very major step once you make that move. As I say, the aspect of whether or not there is this provision on technological change is really minor in comparison with this consideration of opening up a collective agreement during the life of that collective agreement. Are we prepared to take that step in the bargaining process and labour relations in Canada?

Mr. Alexander: I have one final question.

The Vice-Chairman: Mr. Alexander, finish that question and then—

Mr. Alexander: I am suggesting that you are asking for a solution that involves compulsory arbitration or binding arbitration. Could we put it that way?

Mr. MacDermott: Yes, I think that is a fair assessment. It is a disposition of something that cannot be solved between the two parties during the term of the collective agreement and that a third party sets out a solution and if the employer wishes to proceed with the technological change that is the solution which he has to accept at that point in time.

The Vice-Chairman: Thank you Mr. Alexander. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Mr. Alexander can continue his questions; I can wait.

The Vice-Chairman: Mr. Alexander, do you have further questions? If it is agreed by the Committee that is fine with the Chair. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I will not pursue it any further. I will let it drop as no doubt the other members will have something to say about it.

I have a couple of other matters here. You have mentioned the Canada Labour Relations Board. I think you made reference to proposed Section 157(d). Will you elaborate on that just a little bit further, that proposed section 157 be deleted from the bill, paragraph (d), referring to the powers of an arbitrator.

Mr. Carpenter: Perhaps I could make a comment on this, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Yes, go ahead.

Mr. Carpenter: As you know proposed Section 157 (d) acts to allow the board to substitute its judgment in terms of dealing with displaced employees in disciplinary cases. We feel that in many instances the arbitrator will not necessarily be expert in this area or perhaps not as informed and as well qualified as he might be and consequently it is our view that this is perhaps an unnecessary infringement of the employer-employee relationship.

[Interprétation]

obtenu l'assentiment royal, il faudra que ces conventions renferment des dispositions au sujet du changement technologique. Cela ne change pas grand chose, à moins que quelqu'un se préoccupe énormément de la sécurité de l'emploi et toutes les conventions collectives à l'avenir auraient une disposition à cet effet. Vous avez été plus loin et vous avez donné des détails, ce dont je vous remercie, sur les mesures que vous nous recommandez.

Il semble que vous vous préoccupez du droit de grève et du droit de lock-out, que vous estimez que ceux-ci n'ont

rien à voir dans une convention collective. Autrement dit, on peut toujours renégocier un contrat collectif.

M. MacDermott: C'est une rupture. C'est aller à l'encontre du principe même de la convention collective. Je l'ai dit, les dispositions relatives au changement technologique lui-même sont relativement peu importantes par rapport à la question de la réouverture de la convention collective pendant sa durée d'application. Sommes-nous prêts à aller jusque-là dans le processus des négociations collectives et les relations industrielles au Canada?

M. Alexander: Une dernière question.

Le président: Après votre question, monsieur Alexander, nous devons passer...

M. Alexander: Ce que vous proposez comme solution c'est l'arbitrage obligatoire, la décision exécutoire. C'est exact?

M. MacDermott: En gros. Il s'agit de déterminer quelles sont les questions qui ne peuvent pas être résolues par les deux parties au cours de la durée de la convention collective, de prévoir une troisième partie qui pourrait proposer une solution à laquelle l'employeur serait tenu de se conformer s'il décidait d'effectuer des changements d'ordre technologique.

Le vice-président: Merci, monsieur Alexander. Monsieur Caccia.

M. Caccia: Si M. Alexander veut poursuivre, je n'ai pas d'objection.

Le vice-président: Avez-vous d'autres questions, monsieur Alexander? Si le Comité est d'accord, vous pouvez poursuivre. Monsieur Alexander.

M. Alexander: C'est tout sur cette question. Les autres députés voudront peut-être élaborer davantage.

Je voudrais soulever deux ou trois points. Vous avez parlé, entre autres, du Conseil canadien des relations ouvrières et avez proposé de supprimer du projet de loi l'article 157(d) traitant des pouvoirs de l'arbitre.

M. Carpenter: Je tenterai de répondre à cette question, monsieur le président.

Le vice-président: Je vous en prie.

M. Carpenter: Comme vous le savez, l'article 157(d) vise à permettre au Conseil de juger des cas où il est question de congédiement et de mesures disciplinaires. Nous estimons que le plus souvent l'arbitre ne serait pas expert en la matière, ne serait pas suffisamment informé ou compétent pour intervenir et que par conséquent il s'immiscerait indûment dans les relations entre patrons et ouvriers.

[Text]

Mr. Alexander: I have another question regarding proposed Section 118 (c). You made reference to this before, not this particular paragraph, but this one has been given some concern. That is:

(c) to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as in its discretion the Board sees fit, whether admissible . . . and these are the governing words,

whether admissible in a court of law or not.
Would you care to make a comment on that?

Mr. Carpenter: I think our suggestions for amending proposed Section 118 in part, as indicated on page 11, simply brings proposed Section 118 into line with our suggestion that the board's decisions be appealable in an ordinary court of law. Consequently, it made it necessary to make these revisions in the proposed section itself to bring that into line.

Mr. Alexander: I see.

Mr. MacDermott: If I might just add to that, we are really saying that in the bill the provisions of the Canada Evidence Act and similar statutes are not adequate in these areas, and I think quite properly what we might be looking at is a review of the legislation dealing with evidence both before tribunal boards and courts of law. It is quite a broad question but really if you are going to get into your procedures I think you have to set some guidelines in this area as opposed to leaving it wide open. I think this creates problems when you are trying to get into reasonable courses of appeal if you are going to have them.

• 1625

Mr. Alexander: Then the answer to my question is that you are concerned with the . . .

Mr. MacDermott: The broad-ranging nature of it.

Mr. Alexander: I know I am taking more time than I should, but this is my final question.

I also heard you mention subclause (h) of Clause 118. I was a little confused as to what you were driving at at first, but I am pleased to have the elaboration of your thoughts on this.

At line 30 of subclause (h) it says, "and interrogate any person respecting any matter". I suppose you have given that some thought, too.

Mr. MacDermott: Yes. Our proposal was just the deletion of the phrase respecting "any matter", because I think that really ties into the first part of Clause 118, which says, "The Board has, in relation to any proceeding before it, power . . ." and it then continues on.

Mr. Alexander: Thank you, sir. Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Alexander. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Earlier Mr. McNaughton raised the question as to the application of this bill in the Yukon and Northwest Territories. Has your association made any inquiry of the Department of Labour as to the jurisdiction it has in those territories and, if not, why not, since this bill has been around for some time.

[Interpretation]

M. Alexander: Une question au sujet de l'article 118(c). On a abordé la question plus tôt, mais on n'a pas parlé de l'article même qui a suscité certaines inquiétudes.

(c) de recevoir et admettre les preuves et renseignements fournis sous serment, sous forme d'affidavit ou autrement, qu'à sa discrétion il estime appropriés, qu'ils soient ou non admissibles . . . et c'est là le plus important,

devant une cour de justice;
Que pensez-vous de cet article?

M. Carpenter: Nous voulons simplement que l'article 118 de la loi reflète cette possibilité, et c'est pourquoi nous recommandons à la page 11 de notre mémoire, que les décisions du Conseil puissent être portées en appel devant les tribunaux ordinaires. Nous voulons que l'article soit modifié en conséquence.

M. Alexander: Je vois.

M. MacDermott: Je me permets d'ajouter ceci: nous tentons de démontrer que les dispositions de la Loi sur la preuve au Canada et autres textes législatifs analogues sont insuffisantes. En fait, nous proposons la révision de toute la législation portant sur la preuve tant devant les conseils que devant les tribunaux. C'est un sujet assez vaste, mais en matière de procédures, il faut établir des lignes de conduite précises et non pas laisser le champ libre à toutes sortes de possibilités. C'est ainsi que les problèmes surviennent; on ne parvient plus à établir la marche à suivre lorsqu'il s'agit d'interjeter appel.

M. Alexander: Donc, ce qui vous inquiète . . .

M. MacDermott: C'est la portée générale de ces dispositions.

M. Alexander: Je sais que j'ai épuisé mon temps de parole, mais c'est ma dernière question.

Vous avez mentionné également l'alinéa (h) de l'article 118. Je n'avais pas très bien compris au départ où vous vouliez en venir; heureusement, vous m'avez donné quelques éclaircissements.

A la ligne de l'alinéa 30 (h) on peut lire «d'interroger toute personne sur toute question». Vous avez sûrement des vues à ce sujet.

M. MacDermott: Nous proposons de supprimer l'expression: «sur toute question»; il faut se reporter au début de l'article 118 qui débute par ces mots: «Le Conseil a, relativement à toute procédure engagée devant lui, pouvoir . . .» etc.

M. Alexander: Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Merci, monsieur Alexander. Monsieur Caccia.

M. Caccia: M. McNaughton a déjà soulevé la question de l'application du projet de loi au Yukon et dans les territoires du Nord-Ouest. Votre association s'est-elle renseignée auprès du ministère du Travail au sujet du partage des compétences dans ces territoires, sinon, pourquoi ne l'a-t-elle pas fait? Le projet de loi est à l'étude depuis quelque temps.

[Texte]

Mr. McNaughton: In regard to this bill? Is that your question?

Mr. Caccia: In regard to the clauses of this bill that you are concerned about.

Mr. Bonus: The answer is no, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Why not?

Mr. Bonus: We have not done anything yet on this.

Mr. Caccia: Mr. McNaughton, do you not think that perhaps under the proposed bill the jurisdiction would be the same as under the old bill, as you intimated in your question?

Mr. McNaughton: That is really the question I am asking. I think it is, but I would really like to verify it . . .

Mr. Caccia: That answers your question.

Mr. McNaughton: . . . from the point of view that there are new areas in this bill to which private industry has not been subjected to before. In the proposal of this bill has the government considered this aspect of it? That is really what I am asking.

Mr. Caccia: You answered your own question when you posed it.

Mr. McNaughton: Oh, yes, right, but at the same time I am asking for clarification.

Mr. Caccia: My understanding is that it will apply in those territories since the federal government will have the same powers as the provincial government has in the provinces.

Mr. McNaughton: That raises the question whether it should, and in line with what the Minister said, that this bill is intended to apply to works and undertakings in the federal sphere, and when speaking on second reading to the bill he enumerated those areas of involvement such as transportation, railways, banks, and so on, and enumerated the number of people that are likely to be affected, but there is no mention of private industry in the true geographic areas under discussion.

Mr. Caccia: That is because it is a well-known fact that the federal government has jurisdiction in labour matters in those two territories.

Mr. McNaughton: It may be understood but I do not know whether that is the correct answer, either.

Mr. Caccia: If it had been of particular concern to your association would it not stand to reason that in the meantime you would have inquired of the Department of Labour?

Mr. McNaughton: I think inquiries should get under way immediately because you have raised this question. But dealing with the bill, there has not been sufficient time in one sense to generate an inquiry in relation to this.

Mr. Caccia: Are you aware that the first version of this bill was made public a year ago?

[Interprétation]

M. McNaughton: Vous parlez du présent projet de loi? C'est là votre question?

M. Caccia: En ce qui concerne les articles du projet de loi qui vous préoccupent plus particulièrement.

M. Bonus: La réponse à votre question est non, monsieur Caccia.

M. Caccia: Et pourquoi?

M. Bonus: Nous n'avons rien fait encore à ce sujet.

M. Caccia: Ne croyez-vous pas, monsieur McNaughton, que les compétences sont les mêmes avec le nouveau projet de loi que sous le régime de l'ancienne loi? N'était-ce pas là ce que vous laissiez entendre dans votre question tout à l'heure?

M. McNaughton: Je pose la question justement. Je pense que les compétences seront les mêmes, mais je voudrais bien pouvoir vérifier . . .

M. Caccia: C'est la réponse à votre question.

M. McNaughton: . . . surtout du fait que le projet de loi aborde de nouveaux domaines dont était jusque là exempté l'industrie. Le gouvernement y a-t-il songé lorsqu'il a présenté son projet de loi? Voilà ce que je me demande.

M. Caccia: Vous répondez vous-même à la question.

M. McNaughton: Évidemment, mais je demande également des précisions.

M. Caccia: Je considère que le projet de loi s'appliquera dans les territoires puisque le gouvernement fédéral y détient un pouvoir identique à celui des gouvernements provinciaux chez-eux.

M. McNaughton: Mais il faut se demander si c'est bien là ce que le ministre voulait lorsqu'il a déclaré, lors de la deuxième lecture, que le projet de loi devait s'appliquer seulement aux travaux des entreprises qui relevaient du gouvernement fédéral et lorsque parmi les domaines touchés il a cité les transports, les chemins de fer, les banques, et bien d'autres; il n'a pas été question de l'industrie privée dans les régions que vous avez mentionnées.

M. Caccia: Parce que tout le monde sait que le gouvernement fédéral a compétence en matière de relations ouvrières dans les territoires.

M. McNaughton: Il n'y a aucune façon d'être sûr que c'est là la bonne interprétation.

M. Caccia: Mais si la question préoccupe vraiment votre association, pourquoi ne vous êtes-vous pas renseignés auprès du ministère du Travail entre temps?

M. McNaughton: Maintenant que vous avez soulevé la question nous y verrons sans délai. Quant au projet de loi lui-même, c'est le temps qui a manqué pour qu'on puisse procéder aux études nécessaires.

M. Caccia: Saviez-vous que la première version du projet de loi a été publiée il y a un an?

[Text]

Mr. McNaughton: I appreciate that. Maybe I should say my involvement in it or perhaps—

Mr. Bonus: Mr. Caccia, may I point out that perhaps we expected to have some clarification from your Committee as well.

Mr. Caccia: This is why I said that Mr. MacDermott, in the way he posed his question, answered himself when he wondered out loud whether under the new bill the jurisdiction of the federal government will correspond to the jurisdiction under the existing bill.

Mr. McNaughton: We have assumed this but we are not sure whether our assumption is correct in view of the changes that are going forth.

Mr. Caccia: This is why I am also suggesting that if you want to dispel the last shade of doubt, perhaps, that an inquiry of the department might help.

Mr. McNaughton: I think it should also be clarified by the Committee prior to the passage of the bill.

Mr. Alexander: On a point of order, Mr. Chairman. I appreciate Mr. Caccia's question, but I think these gentlemen have come to the proper forum to find an answer. I think it is the duty of this Committee to find out whether, in fact, the position that has been placed before us is one worthy of further consideration—and I think it is—as well as the one with respect to the mining companies dealing with uranium. So, on that point of order, I think it is up to us to find out because we are the ones that have to pass this bill.

• 1630

The Vice-Chairman: If I could just make one comment, I am sure that all matters in relationship to this bill are the business of this Committee, and I am sure that we will consider all relevant matters as a committee and make our recommendations accordingly.

Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

In connection with the concern expressed about the powers of the Minister—if I remember correctly, it is the residual powers of the Minister—I would like to ask Mr. MacDermott whether or not these powers are already contained in the Labour Code as it exists now, perhaps in Section 159, or does he see a difference in the definition?

Mr. MacDermott: I personally have not compared the two. When you introduce a bill like this, I look at the bill on its own merits as opposed to going back to its sort of track history, and review it in the light of my current thinking.

Mr. Caccia: If you are not aware of its existence in the Labour Code in Section 159, are you perhaps aware of the same powers in the Industrial Relations and Disputes Investigation Act, Section 56?

Mr. MacDermott: At the present time, it is Bill C-183 which we are considering, and I feel that since representations have been asked for, that we are free to put in whatever suggestions we may have, and we try to make them as constructive as we can.

Mr. Caccia: Considering the fact that these powers have been in an act that has existed since 1948, could you refer to some incidents that have taken place which would suggest the desirability of removing these powers?

[Interpretation]

Mr. McNaughton: Je sais. J'étudie moi-même la question depuis...

Mr. Bonus: Je vous signale, monsieur Caccia, que nous nous attendions à avoir des éclaircissements du Comité.

Mr. Caccia: C'est pourquoi j'ai dit que M. MacDermott avait répondu lui-même à sa question en se demandant si la compétence du gouvernement fédéral avec l'adoption du nouveau projet de loi allait être la même que sous le régime de la loi actuelle.

Mr. McNaughton: Nous le supposons, mais il n'y a pas moyen d'être sûr avec tous ces changements.

Mr. Caccia: Vous pourriez dissiper tout doute à ce sujet en vous informant auprès du Ministère.

Mr. McNaughton: Il appartient également au Comité d'être sûr avant que le projet de loi ne soit adopté.

Mr. Alexander: J'invoque le règlement, monsieur le président. M. Caccia n'a peut-être pas tort, mais il ne faut pas oublier que les témoins sont en droit de s'attendre une réponse du Comité. Il appartient au Comité de se demander si la question ne mérite pas qu'on s'y arrête plus logiquement; j'estime moi-même qu'il faudra y revenir. Il ne faudra pas oublier non plus la question des sociétés qui exploitent des mines d'uranium. Par mon rappel au règlement, je veux souligner qu'il nous faudra obtenir une réponse puisque c'est à nous d'adopter le projet de loi.

Le vice-président: A ce sujet, j'estime que toutes les questions qui s'y rapportent intéressent le Comité; j'ose espérer que le Comité se penchera sur tous les problèmes.

Monsieur Caccia.

Mr. Caccia: Merci, monsieur le président.

Au sujet des pouvoirs du ministre, si je me souviens bien, il s'agit des pouvoirs résiduels du ministre, je demanderais à M. MacDermott si le ministre n'a pas déjà toutes les attributions en vertu du code du travail actuel, à l'article 159, peut-être, et s'il voit une différence.

Mr. MacDermott: Je n'ai pas fait la comparaison. Lorsqu'un projet de loi est présenté, je l'étudie pour la valeur sans revenir sur toutes les étapes précédentes. Je l'examine selon mes propres convictions.

Mr. Caccia: Vous ne saviez peut-être pas que l'article 159 du code du travail actuel existait, mais saviez-vous que les mêmes pouvoirs se retrouvent dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différents du travail, article 56?

Mr. MacDermott: C'est le projet de loi C-183 qui est à l'étude actuellement; puisqu'on a demandé de présenter des observations, nous le faisons, et ce de la façon la plus constructive possible.

Mr. Caccia: Ces pouvoirs existent en vertu des lois depuis 1948; y a-t-il eu des cas où on en a abusé?

[Texte]

Mr. MacDermott: I do not have the experience to comment on that particular point. It is the broadness of the powers as drafted; it is the unknown factor which is really the one which I think is of concern.

Mr. Caccia: But how unknown a factor is it that has been in existence for 24 years?

Mr. MacDermott: It has always been my feeling that if you are going to deal with a problem, first of all you have to identify the problem and then you look for the solution; and this seems to go the other way. It proposes an all-encompassing solution to what may or may not be unknown problems at the present time.

Mr. McNaughton: May I make one comment here?

Mr. Caccia: Yes.

Mr. McNaughton: I am not too sure of my understanding here but, under the old Act, Section 159 was under the heading of Part II, Industrial Inquiries: that was where the Minister was given the powers; and the powers there are more restrictive, in my interpretation, than the powers as expressed here under the general term of Promotion of Industrial Peace. So the proposed bill represents a broadening of the powers of the Minister as opposed to what existed under Section 159.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, one more question on the recommendation that paragraph (c) of subsection (2) of the proposed Section 149 be deleted, and perhaps Mr. MacDermott might comment on it. In the previous bill, this proposed paragraph did not exist, if we go back to Bill C-253. It is our understanding that this paragraph (c) was inserted because in the previous bill it did not afford any protection to existing agreements which contained provision to assist employees. This was a point that was made in the course of submissions by employers' groups. Perhaps you could tell us why you come to your conclusion, taking a stand that differs so widely from that taken by other employers' groups.

• 1635

Mr. MacDermott: Our initial proposal we feel is a constructive suggestion and, as I say, this overrides whether or not there is a technological change provision in the bill and this is protecting the validity of a collective agreement between the parties. Now in line with this, we have made the proposals that we have in our brief, including the deletion of paragraph (c) there. This is not to say that there are not alternative approaches, and I think some of them have been set out. I think Mr. Alexander set one out when he talked about changing "and" to "or". It really depends on what your basic philosophy is in this area and which approach you want to use, and we felt that we should come in with a particular approach rather than a shotgun approach with three or four different alternatives. This happens to be the approach that we are suggesting. We are not saying it is the only approach.

Mr. Caccia: I appreciate that fact. Obviously this is quite clear. But the question is a different one. The question is that this paragraph (c) which you are asking be removed was inserted in order to afford some kind of protection to existing agreements, and this insertion was done as the result of representations made by employer groups. Now could you explain to us, being a group of employers, the reasons that lead you to this recommendation? Obviously there must be good reasons and the question is asked in order to understand them.

[Interprétation]

M. MacDermott: Je n'ai pas eu connaissance de cas bien précis. C'est l'imprécision dans les termes, ce qu'on ne dit pas, qui nous préoccupe vraiment.

M. Caccia: Mais les pouvoirs existent comme tels depuis 24 ans.

M. MacDermott: J'ai toujours pensé qu'avant d'essayer de résoudre un problème, il fallait l'identifier. Dans le cas présent, on procède à l'inverse. On propose une solution globale pour des mots qui n'existent peut-être pas encore.

M. McNaughton: Puis-je ajouter quelque chose?

M. Caccia: Oui. Certainement.

M. McNaughton: Mon interprétation n'est peut-être pas rigoureusement exacte, mais l'article 159 de l'ancienne loi, qui figure sous le titre Partie II, enquête en matières industrielles, semble accorder des pouvoirs un peu plus restreints au ministre; les attributions qui lui sont conférées aux termes du nouveau projet de loi le sont sous le titre beaucoup plus vague de Dispositions visant à promouvoir les règlements pacifiques des problèmes du travail. J'estime que le projet de loi élargit les pouvoirs du ministre, qu'il va plus loin que dans l'ancien article 159.

M. Caccia: Une question qui s'adresse à M. MacDermott et qui a trait à la recommandation visant à supprimer le paragraphe C de l'alinéa (2) de l'article 149 proposé. Le paragraphe n'existe pas dans la loi, dans le projet de loi C-253 qui a précédé celui-ci. L'ancien bill ne garantissait pas, semble-t-il, les conventions déjà signées qui comprenaient des dispositions visant à aider les employés, semble-t-il; voilà pourquoi on ajoute le paragraphe (c) ici. Ce sont les associations patronales elles-mêmes qui ont proposé l'adjonction. Pourquoi adoptez-vous vous-même une attitude opposée à la leur?

M. MacDermott: Ce que nous proposons au départ est constructif; ce n'est pas aux dispositions visant le changement technologique comme tel que nous nous en prenons; nous voulons simplement que soit protégée et garantie la convention collective qu'ont signée les deux parties. C'est dans le cadre de cette recommandation que nous faisons dans notre mémoire que nous demandons la suppression du paragraphe (c). Nous ne prétendons pas par là qu'il n'y ait pas d'autres façons de procéder, d'autres moyens existent. Mr. Alexander en a proposé un tout à l'heure lorsqu'il a parlé de remplacer le terme «et» par «ou». C'est une question de ligne de conduite, d'attitude; nous croyons que l'approche que nous proposons est préférable à celle qui part dans toutes les directions, qui laisse libre recours à trois ou quatre possibilités. Nous proposons un autre moyen. Nous ne prétendons pas que le problème soit insoluble.

M. Caccia: Je comprends très bien ce que vous dites; c'est parfaitement clair. Vous ne répondez pas à la question cependant. Le paragraphe (c) dont vous demandez la suppression a été inséré dans le bill afin de protéger les conventions déjà signées, et c'est à la suite des demandes des associations patronales elles-mêmes. Ma question est celle-ci: vous représentez vous-même une association patronale, pourquoi faites-vous cette recommandation? Vous devez avoir de bonnes raisons; je demande simplement à les entendre.

[Text]

Mr. Carpenter: Mr. Chairman, perhaps I could comment here.

I think one of the things that concern us is linking these two provisions together . . .

Mr. Caccia: Which two?

Mr. Carpenter: Proposed Section 149 (2) (c) (i) and (c) (ii)—by providing that it is not good enough simply to have provisions in the collective agreement to assist employees affected by the changes, but that in addition the agreement must contain provisions accepting proposed Sections 150, 152 and 153. We feel that this cuts down the effectiveness of (2) (c) because in a sense there is nothing to prevent the parties from specifying outside of the legislation that these sections did not apply, but by tying these two subsections together, it has really watered down or made much more difficult the application of the provisions, many of which are already contained in the collective agreements today.

Mr. Caccia: So you do not interpret paragraph (c) as being meant to protect existing agreements?

Mr. Carpenter: I think perhaps it was, but I am inclined to think that the draftsman went too far when he tied those two provisions together. We think that he might have been more effective.

Mr. Caccia: And what is your specific interpretation of that paragraph (c) then?

Mr. Carpenter: That in order to exempt the collective bargaining agreement from the applications of proposed Sections 150, 152 and 153, the agreement must contain provisions that are intended to assist the employees affected by technological change and the agreement must specify that proposed Sections 150, 152 and 153 do not apply.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Mr. Perrault.

• 1640

Mr. Perrault: Mr. Chairman, there are one or two points that I would like to touch upon. Reference is made in your brief to the discretionary powers of the board and the discretionary powers of the Minister. I have a copy of the IRDI Act, 1948. Referring to the Canada Labour Relations Board on page 24, Section 59 says:

59. Subject to regulation, the Board may by order authorize any person or board to exercise or perform all or any of its powers or duties under this Act relating to any particular matter and a person or board so authorized with respect to such matter has the powers of commissioners . . .

It goes on to outline many powers which are very discretionary in nature. The question I want to ask is whether in your view, the Canada Labour Relations Board has exercised this discretionary power unwisely in the past since 1948? I think it is a relevant question to try to determine how the board will be established and the extent of its power.

On page 9 of your brief you make reference to it, do you not? You question the power of the arbitrator; you said:

[Interpretation]

M. Carpenter: Je puis tenter de répondre, monsieur le président.

Si vous considérez le tout, si vous lisez les deux sous-alinéas l'un à la suite de l'autre, . . .

M. Caccia: Quels sous-alinéas?

M. Carpenter: Les sous-alinéas (i) et (ii) de l'alinéa (c) du paragraphe (2) de l'article 149 proposé. On en vient à dire qu'il ne suffit pas d'avoir des dispositions dans une convention collective destinée à aider les employés touchés par un changement technologique, mais qu'il faut en plus que les articles 150, 152 et 153 soient acceptés. L'alinéa (c) du paragraphe (2) perd ainsi de son efficacité; rien n'empêche les partis de s'entendre pour spécifier que ces articles ne s'appliquent pas quelles que soient les dispositions de la Loi. En reliant les deux sous-alinéas on adoucit la loi et rend extrêmement difficile l'application des dispositions qui contiennent beaucoup de conventions collectives à l'heure actuelle.

M. Caccia: Selon votre interprétation donc, l'alinéa (c) ne protège pas les conventions collectives déjà signées.

M. Carpenter: C'était peut-être l'intention au départ, mais selon moi, les rédacteurs sont allés trop loin lorsqu'ils ont relié les deux sous-alinéas. Les dispositions de cet alinéa auraient pu être plus efficaces de l'autre façon.

M. Caccia: Comment interprétez-vous l'alinéa (c)?

M. Carpenter: Pour que la convention collective soit exempte de l'application des articles 150, 152 et 153 proposés, elle devra contenir des dispositions visant à aider les employés touchés par un changement technologique, mais la convention devra stipuler en plus que lesdits articles 150, 152, et 153 proposés ne s'appliquent pas.

M. Caccia: Merci.

Le vice président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: Monsieur le président, il y a deux ou trois questions que je voudrais soulever. Vous faites mention dans votre mémoire des pouvoirs discrétionnaires de la Commission et de ceux du Ministre. J'ai une copie de la Loi sur les relations industrielles et les enquêtes sur les différends ouvriers de 1948. A la page 24, article 59, on dit ce qui suit au sujet de la Commission canadienne des relations ouvrières.

59. Sujet au Règlement, la Commission peut autoriser toute personne ou toute commission à exercer ou remplir quelconque de ces pouvoirs ou fonctions en vertu de la présente loi se rapportant à quelque domaine en particulier et la personne ou la commission ainsi autorisée pour ce qui a trait à une telle question détient les pouvoirs de commissaire . . .

Puis suit un exposé des nombreux pouvoirs qui sont de nature discrétionnaire. J'aimerais savoir si, à votre avis, la Commission canadienne des relations ouvrières a exercé ses pouvoirs discrétionnaires à mauvais escient depuis 1948? Je crois qu'il est pertinent d'essayer de déterminer comment la Commission sera établie et quelle sera l'étendue de ses pouvoirs.

A la page 9 de votre mémoire, vous faites mention de ce sujet, n'est-ce pas? Vous mettez en doute le pouvoir de l'arbitre. Vous dites ce qui suit:

[Texte]

... he would be required to perform in areas for which he may well not be qualified.

Again, he will exercise under this proposed statute, certain discretionary powers which the board has exercised for some considerable period of time. Mr. Caccia asked whether you had had some unfortunate experience with the board in this area. I really would like to draw your ...

Mr. McNaughton: I cannot honestly say that I have. I am not sure that I can speak on behalf of the association because of my short-term involvement. Mr. Costello may be able to respond to that.

Mr. Costello: Mr. Chairman, I would like to come back to the point which Mr. MacDermott made. We are concerned with the bill at hand, Bill C-183, and not so much with what has taken place in the past. We regard this as an undesirable principle. We think the onus must be on legislators, who seek powers which are so broad and so sweeping and which have such potential for misuse, to justify seeking these powers. We have not seen any justification for these. We regard it as a poor principle and merely because it has precedent does not in our judgment make it a desirable principle.

Mr. Perrault: This act has been in force since 1948 and I think it is useful in preparing new legislation to review our experience under the old legislation which appears generally to work pretty well. Similar discretionary powers are to be found in most provincial statutes. And you talk about the lack-of-appeal procedures. May I quote you Section 61(2) of the IRDI Act:

(2) A decision or order of the Board is final and conclusive and not open to question or review, but the Board may, if it considers it advisable so to do, reconsider any decision or order made by it under this Act, and may vary or revoke any decision or order made by it under this Act.

That does not provide the kind of appeal procedure which you are calling for either.

Mr. Costello: No. It is far too restrictive. We just do not ...

Mr. Perrault: You think the old legislation is ...

Mr. Costello: ... think members of the board are going to be any more or less infallible than ordinary men, and we think that type of provision embodies them with the type of infallibility that just is not final.

Mr. Perrault: You are concerned about the inclusion of supervisors under the terms of this bill. What are the duties of a supervisor in the mining industry generally? Does he have the power to hire and fire? How privy is he to the executive decisions made by management ordinarily?

• 1645

Mr. McNaughton: He is the management representative as far as the people in the plant are concerned; the crew that he is working with. He is charged with the responsibility of interpreting management's policy. He is also charged with the responsibility of interpreting the collective agreement in management's eyes to the employees.

[Interprétation]

... Il se peut qu'il ait à remplir des fonctions pour lesquelles il n'est pas bien qualifié.

Une fois de plus, il exercera en vertu de la loi proposée certains pouvoirs discrétionnaires que la commission a exercés depuis pas mal de temps. M. Caccia a demandé si vous aviez eu quelque expérience malheureuse avec la Commission dans ce domaine. J'aimerais à attirer votre attention sur ...

M. McNaughton: Je ne puis dire honnêtement que nous ayons eu de telles expériences. Je ne pourrais parler au nom de tous les membres de l'Association parce qu'il n'y a pas longtemps que j'en fais partie. Il se peut que M. Costello soit mieux en mesure de vous répondre.

M. Costello: J'aimerais revenir au point soulevé par M. MacDermott. Nous devons nous occuper du projet de loi dont nous sommes saisis, le Bill C-183, et non pas de ce qui a pu se passer auparavant. A notre avis, ce n'est pas un bon principe. Nous croyons que c'est aux législateurs qu'il incombe de justifier la raison pour laquelle ils veulent obtenir ces pouvoirs car ce sont eux qui cherchent à obtenir des pouvoirs si vastes et si puissants, qu'ils pourraient mal utiliser. Nous ne croyons pas que cela puisse se justifier. Nous croyons que ce principe est faible et le fait qu'il ait des précédents n'en fait pas à notre avis un principe souhaitable.

M. Perrault: Cette loi est en vigueur depuis 1948 et il est utile, lorsque nous nous apprêtons à rédiger une nouvelle loi, de revoir notre expérience que nous avons eue avec l'ancienne loi, et dans ce cas, elle semble avoir été assez bonne d'une façon générale. Des pouvoirs discrétionnaires semblables existent dans la plupart des lois provinciales. Vous parlez aussi des procédures où on ne peut pas interjeter appel. Permettez-moi de vous citer l'article 61(2) de la Loi sur les relations industrielles.

(2) Une décision ou une ordonnance de la Commission est finale et définitive et ne peut pas être mise en question ou revue, mais la Commission peut, si elle considère qu'il est approprié de le faire, étudier de nouveau toute décision ou ordonnance faite en vertu de cette loi, et peut révoquer toute décision ou ordonnance faite en vertu de cette loi.

Cela ne nous fournit pas le genre de procédure où l'on puisse interjeter appel que vous recherchez à obtenir.

M. Costello: Non, C'est une disposition beaucoup trop restrictive. Nous ne croyons pas ...

M. Perrault: Vous croyez que l'ancienne loi est ...

M. Costello: ... Nous ne croyons pas que les membres de la Commission seront moins infallibles que des hommes ordinaires et nous croyons que ce genre de disposition leur permet d'obtenir le genre d'infailibilité qui ne comporte aucune finalité.

M. Perrault: Vous vous préoccupez du fait que les surveillants sont inclus aux termes du présent projet de loi. Quelles sont les fonctions d'un surveillant dans l'industrie minière en général? Ont-ils le droit d'embaucher et de congédier des employés? Ont-ils beaucoup à dire lorsqu'il y a prise de décision par le patronat?

M. McNaughton: Un surveillant est le représentant de la direction par rapport aux employés d'une usine ou de l'équipe avec laquelle il travaille. Il a la responsabilité d'interpréter les politiques de la direction. Il a aussi la responsabilité d'interpréter les aspects de la convention collective du point de vue du patronat aux employés.

[Text]

In particular, where you have a unionized situation, basically I think there are two key people here. One is the shop steward on behalf of the union. The other is the supervisor on behalf of management. You cannot have the supervisor speaking as a supervisor and have a divided loyalty between himself, the company and the union. I think there is a clear line there and I think we are just asking for trouble. I think you will find that even unions will agree that this is going to create difficulty.

Mr. Perrault: There are certain circumstances and there are certain instances where people carry the title of supervisor when in fact they are employees. Their function does not involve hiring and firing and does not involve any participation whatsoever in the decision-making process. Many of the telephone companies in Canada have supervisors who carry the title but are clearly employees. I think this has given rise to this provision.

Mr. McNaughton: Yes, but I think you have to recognize that the situation that exists say in a utility or this type of situation that you describe does not necessarily apply carte blanche across the work force of Canada. The supervisors have a distinct job and a distinct position of responsibility on behalf of management. That is what they are trained for.

Mr. Perrault: Again the Canada Labour Relations Board would have the discretionary power to determine whether it would be appropriate to bring a group of these people into a bargaining unit or have a separate established board.

Mr. McNaughton: The Board has had the power to decide who is an employee under the terms of the Act. Right?

Mr. Perrault: That is right.

Mr. McNaughton: But what is happening here in Bill C-183 is that the definition of employee has been changed to the point where it is going to be difficult I think to arrive at a decision. In the past, if the appropriate section made reference to any person other than the manager, who has supervisory responsibility, this has been deleted in Bill C-183. The emphasis is going to be now, I feel, that any person who is not a manager is eligible.

Mr. Perrault: Let me ask you this, because I think that in a free society people have a right to determine whether they wish to belong to a union or any other kind of association. Do you think that if the bill passes into law, there will be a positive enthusiasm on the part of the supervisors in the mining industry to be unionized?

Mr. McNaughton: No, I do not.

Mr. Perrault: In other words, you do not think it is a clear and present danger.

Mr. McNaughton: It is not a question of whether it is a danger or not. It is a question of putting into legislation something that is not really necessary or required and I think tends to undermine the position of management and at the same time is going to create problems for the employee representatives in terms of the union.

Mr. Perrault: You state that you believe—and I quote from page 2:

[Interpretation]

En particulier, lorsqu'il s'agit d'une industrie qui comporte un syndicat, il y a deux personnes importantes à ce moment-là. L'un est le chef d'atelier qui parle au nom du syndicat; l'autre est le surveillant qui parle au nom du patronat. Il ne peut y avoir de situations où un surveillant parle en tant que surveillant et qu'il est à partager sa loyauté entre «la société et le syndicat». Il y a une ligne qui est clairement établie et qu'il faut respecter. Vous constaterez que les syndicats eux-mêmes craignent que cela crée des difficultés.

M. Perreault: Il y a certaines circonstances où les gens portent un titre de surveillant lorsque de fait ils ne sont qu'employés. Leur fonction n'implique pas l'embauchage ou le congédiement et aucune participation quelconque au processus de la prise de décisions. La plupart des sociétés de téléphone au Canada comptent des surveillants qui portent ce titre mais sont nettement des employés. Voilà pourquoi on a inséré une telle disposition dans la loi.

M. McNaughton: Mais il faut reconnaître la situation qui existe dans une compagnie de services publics, ou la situation que vous décrivez, ne s'applique pas nécessairement à l'ensemble des travailleurs canadiens. Les surveillants ont des fonctions distinctes et une position distincte à remplir au nom du patronat. Voilà pourquoi ils reçoivent une telle formation.

M. Perrault: Je dirai une fois de plus que la Commission des relations du travail aurait le pouvoir discrétionnaire de déterminer s'il serait approprié que ce genre de personnes se syndiquent dans une unité de négociation ou est-ce une commission bien établie distincte.

M. McNaughton: La Commission a le droit de décider qui est un employé en vertu des dispositions de la Loi, n'est-ce pas?

M. Perrault: C'est exact.

M. McNaughton: Mais dans le Bill C-183 la définition d'employé a été changée au point où il est difficile d'en arriver à une décision. Par le passé, si l'article approprié faisait référence à quelques personnes autres que celles de la direction et qui avaient des responsabilités de surveillant, cela a été éliminé dans le Bill C-183. L'on comprendra maintenant qu'on insistera pour que toute personne qui ne fait pas partie du patronat soit admissible.

M. Perrault: Je pense que dans une société libre, les gens ont le droit de déterminer s'ils veulent appartenir à un syndicat ou à tout autre genre d'association. Ne croyez-vous pas que si le bill devient loi, il y aurait un enthousiasme délirant de la part des surveillants de l'industrie minière pour se syndiquer?

M. McNaughton: Non, je ne le crois pas.

M. Perrault: Autrement dit, vous ne croyez pas que ce soit là un danger immédiat.

M. McNaughton: Il n'est pas question que ce soit un danger ou non. Il est question de l'insertion dans la loi d'un article qui n'est pas réellement nécessaire et qui tend à diminuer la valeur du patronat et en même temps créera des problèmes pour les représentants syndicaux des employés.

M. Perrault: Vous avez déclaré à la page 2, et je cite:

[Texte]

... other member companies who will also be affected at some future time in the likely event that provincial jurisdictions adopt similar legislation.

Do you think it likely that provincial governments would adopt similar legislation?

Mr. Bonus: That is the general feeling, Mr. Perrault.

Mr. Perrault: If legislation is bad legislation, do you think that they will adopt it just because it has been adopted federally?

• 1650

Mr. McNaughton: That is in another area.

Mr. Perrault: The reason I say this is that there is an immense amount of variety to be found in labour legislation across the country—I think you will admit this—but I do not think it necessarily follows that provincial governments will emulate what we have done federally.

Mr. McNaughton: There is that possibility, but hopefully they would not.

Mr. Perrault: Generally do you believe in free collective bargaining?

Mr. McNaughton: Yes. We are just one company in the mining industry, but we have dealt with unions since 1919 to now and there is no problem in dealing with a union.

Mr. Perrault: But you believe we have reached the point where we should abolish strikes and lockouts. You say on page 2:

... recent events in the labour scene indicate the urgent necessity why labour—management problems should be resolved without resorting to strikes or lockouts, ...

Would you like to see government action to ban strikes and lockouts?

Mr. Bonus: We are not saying that. We are saying, Mr. Perrault, that any legislation which tends to reduce the appalling record that we have at the moment in Canada in terms of strikes and lockouts, and the effect that they have on the society as a whole, is welcome. We certainly hope that this legislation will better conditions.

Mr. McNaughton: You should have finished that sentence off, Mr. Perrault. It reads, "of all matters arising out of technological change." We are not saying what you have said.

Mr. Perrault: It is not what I am saying. I am quoting from the brief and asking you to clarify it, that is all.

Mr. McNaughton: Right, but I think it should be quoted in full.

Mr. Perrault: Of course, you talk about the strike record within federal jurisdiction, but the record is very much better than it is within provincial jurisdiction, and this indicates that perhaps the federal government is doing something right. This has been so since 1968 with the introduction of the industry-specialist concept to try to defuse disputes before they result in strikes and lockouts. The year 1972 may not be as good as 1971 but it has a pretty fair record. That is all I have to ask.

[Interprétation]

... d'autres filiales subiront également des répercussions dans l'avenir si les gouvernements provinciaux adoptent des lois semblables.

Croyez-vous qu'il soit vraisemblable que les gouvernements provinciaux adoptent des lois semblables?

M. Bonus: C'est le sentiment général que nous avons, monsieur Perrault.

M. Perrault: Si une loi s'avère mauvaise, croyez-vous qu'ils l'adopteront simplement parce qu'elle aura été adoptée au fédéral?

M. McNaughton: C'est une autre question.

M. Perrault: J'ai souligné cette question parce qu'il semble y avoir de grandes différences entre les lois ouvrières d'un bout à l'autre du pays. Vous admettez que les gouvernements provinciaux ne suivront pas nécessairement toutes les lois qui ont été adoptées au fédéral.

M. McNaughton: Cette possibilité existe mais nous espérons qu'il n'en soit pas ainsi.

M. Perrault: D'une façon générale, croyez-vous aux négociations collectives libres?

M. McNaughton: Oui. Nous ne représentons qu'une société de l'industrie minière mais nous avons traité avec des syndicats depuis 1919 et à mon avis il n'y a aucune difficulté à traiter avec un syndicat.

M. Perrault: Mais croyez-vous que nous avons atteint le moment où nous devrions abolir les grèves et les lockouts. Vous dites ce qui suit à la page 2:

... les récents événements dans le monde du travail indiquent pourquoi les problèmes entre patronat et ouvriers devraient être résolus sans qu'on ait recours à des grèves ou à des lockouts ...

Aimeriez-vous que le gouvernement prenne des mesures pour bannir les grèves et les lockouts?

M. Bonus: Ce n'est pas ce que nous disons. Mais nous accueillerons favorablement, monsieur Perrault, toute loi qui visera à diminuer le nombre trop élevé de grèves et de lockouts au Canada et leurs effets désastreux sur la société en général. Nous espérons certainement que la loi actuelle améliorera la situation.

M. McNaughton: Il vous aurait fallu lire la phrase tout au long, M. Perrault. On y lit ce qui suit: «quand il s'agit de différends engendrés par des changements technologiques». Nous ne disons pas ce que vous venez de dire.

M. Perrault: Ce n'est pas ce que j'ai l'intention de dire. Je citais quelques paroles du mémoire et je vous ai demandé de les clarifier voilà tout.

M. McNaughton: Oui mais je crois que cette phrase aurait dû être citée tout au long.

M. Perrault: Naturellement vous parlez des grèves relevant du fédéral, mais à ce sujet, il y a beaucoup moins de grèves dans les secteurs fédéraux qu'il y en a dans les secteurs relevant des provinces. Est-ce que cela signifierait que le gouvernement fédéral a adopté les mesures qui s'imposaient. Cela survient à la suite des mesures qui ont été prises en 1968 pour essayer de régler les différends avant qu'ils ne tournent en grèves ou en lockouts. Il se peut qu'en 1972 on ait pas réussi aussi bien qu'en 1971 mais les choses ne sont pas trop mal. Voilà tout ce que j'avais à demander.

[Text]

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Perrault. We are ready for the second round of questions but before going on with that, with the permission of the Committee I would not mind asking a question or two, if I may.

Mr. Alexander: Speak up, you are a good Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you. First of all in connection with the definition of "employee", if I may, Mr. Bonus, and you may direct this to someone else if you wish, of course. On page 8 of your brief you talk about the inclusion or the possible inclusion of supervisory staff as having a negative effect upon management—employee relations. I hope I am not getting into a discussion of semantics, but you used the term "management—employee relations" and the act as proposed excludes those people who perform management functions. I wonder if the proposed act is not worded in such a way that it makes the same distinction that you people make between "management" and "employee". Management is clearly excluded from the organization of a union, and if a supervisor is indeed part of management is he not in fact excluded, and if he is not part of management why should he be excluded? That is the question, Mr. Bonus. Perhaps you can clarify that point for me.

Mr. Bonus: I will try. All I can tell you is that supervisors in the mining industry are considered to be very much part of the management team. If you unionize them you place them in a somewhat untenable position where on certain occasions they may have to interpret the views of management and on others the views of the union. We believe that this would in fact be to the detriment of improved conditions between the two parties. I do not know whether Mr. McNaughton would like to add something to this.

The Vice-Chairman: If I may, Mr. Bonus, pursue that for a moment. The proposed act clearly excludes those who perform management functions.

Mr. McNaughton: Would you identify the section of the proposed act so that I can follow you?

The Vice-Chairman: Yes. On page 4 of the «Definitions» section under «employee» it says:

... but does not include a person who performs management functions ...

And then it goes on. The point that I am trying to get at is exactly what is the difference here between what you are saying and what the bill in fact states. If a supervisor is part of management, I would suspect by the definition that you would have no fear. If he is not part of management, then I can understand what your difficulty is.

• 1655

Mr. Carpenter: Mr. Chairman, I think partly it is semantics and partly it is a matter of interpretation. I agree with you and I am somewhat mystified by the meaning of this proposed subsection, because one must then determine what are management functions in order to determine who is going to be excluded from this and you get a wide spectrum of functions that can be performed which might be considered management or which might be considered supervisory. I think Mr. Perrault asked whether or not a supervisor could fire or hire. That sometimes is the test as to whether or not an individual is performing management functions but it is not necessarily the test.

[Interpretation]

Le vice-président: Merci monsieur Perrault. Nous sommes prêts pour la deuxième série de questions mais auparavant avec la permission du Comité j'aimerais poser moi-même une ou deux questions.

M. Alexander: N'hésitez pas car vous êtes un bon président.

Le vice-président: Merci. Tout d'abord en rapport avec la définition du mot «employé» permettez-moi, monsieur Bonus, de vous poser une question à laquelle quelqu'un d'autres pourra répondre si vous le désirez. A la page 8 de votre mémoire vous mentionnez que l'insertion éventuelle du personnel de surveillance dans la définition aurait un mauvais effet sur les relations patronales ouvrières. J'espère que je ne me lance pas dans une discussion sur les mots mais vous avez utilisé l'expression «relations patronales-ouvrières» et la loi telle qu'elle est proposée exclut les personnes qui remplissent des fonctions de direction. Je me demande si la loi proposée n'est pas rédigée de telle façon que l'on exprime la même distinction que vous faites entre les mots «direction» et «employé». Le patronat est naturellement clairement exclu de l'organisation des syndicats et si un surveillant fait partie du patronat il n'est pas de fait exclu et s'il ne fait pas partie du patronat pourquoi devrait-il être exclu? Voilà la question, monsieur Bonus. Peut-être pourriez-vous clarifier ce point pour moi.

M. Bonus: Je vais essayer. Tout ce que je puis vous dire c'est que les surveillants dans l'industrie minière sont considérés comme faisant partie du patronat. Si vous les syndiquez vous les placez dans une position insoutenable car à certaines occasions ils auront à interpréter les points de vue du patronat et à d'autres occasions, les points de vue du syndicat. Nous croyons que cela nuirait aux relations entre les deux parties. Je ne sais pas si M. McNaughton pourrait ajouter un commentaire à cela.

Le vice-président: Si vous le permettez, monsieur Bonus, je poursuivrai ma question pour un moment. Le bill exclut clairement ceux qui occupent des fonctions de direction.

M. McNaughton: Pourriez-vous nous citer l'article du bill dont vous parlez pour que je puisse vous suivre?

Le vice-président: Oui. A la page 4 des «définitions» l'article qui traite de l'«employé» on dit ce qui suit:

... mais ne comprend pas une personne qui remplit les fonctions de direction ...

Et l'article se poursuit. J'aimerais surtout savoir quelle différence il y a exactement entre ce que vous dites et ce que stipule la loi. Si un surveillant fait partie du personnel de direction, je suppose que vous n'auriez aucune crainte au sujet de cette définition. S'il ne fait pas partie du personnel de direction, je peux comprendre alors quelle est votre difficulté.

M. Carpenter: Monsieur le président, à mon avis, il y a là en partie une question de sémantique et en partie une question d'interprétation. Je suis d'accord avec vous et je suis quelque peu dérouté par le sens du paragraphe proposé parce que l'on doit déterminer quelles sont les fonctions de direction afin d'établir qui sera exclu de cette loi. On obtient ainsi une vaste gamme de fonctions qui peuvent être remplies par ce qu'on peut considérer comme des gestionnaires ou des surveillants. M. Perrault a demandé si un surveillant pourrait embaucher ou congédier des employés. C'est parfois le critère pour déterminer si un individu a des fonctions de direction, mais pas toujours.

[Texte]

Our concern is that this type of subsection must be crystal clear so that the individual who is affected, does not have a conflict of interest in trying to determine himself and to implement various responsibilities that he is charged with. We are concerned with this possible or potential conflict of interest as the proposed subsection is now framed.

The Vice-Chairman: I gather you are looking for a more precise definition of the term «management» under the bill.

Mr. Carpenter: Yes, which, if I would go on to suggest, would exclude the kind of supervisors who are performing the functions I referred to under «Definition of 'employee'» on page 8 of our brief.

The Vice-Chairman: All right, I just wanted to know if we were talking about something real or something imaginary.

Mr. Carpenter: I think it is very real, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: All right. The next line of questions, if I may, is in connection with the technological change provisions which are found on page 35. We have heard so much about them. I would like to ask you if under proposed section 149(c)(1), that «and» were changed to «or» so that you did not have the problem of having to write in this exclusion within the contractual arrangements between management and employees. In your view, would this have a tendency to encourage management and union groups to prenegotiate arrangements for technological change and consequently eliminate the need for opening of contracts after they have been signed?

I have the feeling that this provision is going to breed a condition whereby management and labor are going to have more and more provisions in their contracts in the future and this would be desirable in order to have industrial peace.

Mr. Bonus: My personal view on this, Mr. Chairman, is that you would not be subjecting the parties to a dual requirement and, therefore, I think it would go a long way to alleviate the problem. I am not saying, however, that it is a better solution than the one we outlined in our brief where we recast the various sections in order to arrive at some solutions that remedy the situation in a manner which we think is more applicable. Has Mr. MacDermott any points on this one?

Mr. MacDermott: I do not think I can really add too much more than what was said on it so far. I certainly concur but the question of how far you go in this direction in the bill is almost like taking the proverbial horse to water: you direct the two parties, you bring it to their attention. Certainly, if it is a matter of interest to the employee group, they are going to have their union representatives pursue it and come up with a satisfactory answer during the open period for the next collective agreement.

if it is the aspect of allowing them to being put in the unique position of saying, "With respect to this particular point, we reserve on it right now; we will look at the situation when the question arises", then the procedure that you currently have in the bill puts them in the unilateral position to ask for the right to reopen the collective agreement in this particular area.

• 1700

We have tried to say here that it should be brought to the attention of the parties and if it is an issue they should do something about it. Obviously, if they have not considered it or do not want to put it in the collective agreement, it can

[Interprétation]

A notre avis, un paragraphe comme celui-là doit être clair comme de l'eau de roche de sorte que l'individu intéressé n'ait pas de conflit d'intérêt lorsqu'il a des décisions à prendre et lorsqu'il s'acquitte des diverses responsabilités dont il est chargé. Nous nous préoccupons de ce conflit d'intérêt possible à cause du libellé actuel de ce paragraphe.

Le vice-président: Je suppose que vous cherchez à obtenir une définition plus précise du terme «direction» aux termes du présent bill.

M. Carpenter: Oui, et je pourrais aussi supposer que cette disposition exclurait le genre de surveillants qui remplissent les fonctions prévues en vertu de la définition de l'employé à la page 8 de notre mémoire.

Le vice-président: Très bien, je voulais simplement savoir si nous parlions de quelque chose de réel ou de quelque chose d'imaginaire.

M. Carpenter: C'est très réel, monsieur le président.

Le vice-président: Très bien. Les questions suivantes porteront sur les dispositions visant les changements technologiques qu'on trouve à la page 35. Nous en avons beaucoup entendu parler. Je voudrais vous demander si, à l'article 149(c)(1), on substituait le mot «ou» au mot «et», pour éviter la difficulté d'une telle exclusion dans le texte des conventions collectives entre patrons et ouvriers, est-ce que, à votre avis, cela ne tendrait pas à encourager patrons et syndicats à négocier à l'avance des ententes sur les changements technologiques et, par conséquent, à éliminer la nécessité de réétudier les conventions une fois qu'elles auraient été signées?

A mon avis, cette disposition amènera des conditions selon lesquelles le patronat et le salariat auront à l'avenir à augmenter sans cesse le nombre des dispositions dans leurs contrats, ce qui serait souhaitable afin d'instaurer la paix industrielle.

M. Bonus: A mon avis, monsieur le président, cela ne comporterait pas une double exigence pour les deux parties et, par conséquent, cela aiderait beaucoup à atténuer le problème. Je ne dirai pas toutefois que ce soit là une meilleure solution que celle que nous avons proposée dans notre mémoire où nous avons reformulé les divers articles afin d'en arriver à certaines solutions qui pourraient remédier à la situation d'une façon plus pratique. M. MacDermott a-t-il quelque chose à ajouter à ce sujet?

M. MacDermott: Je n'ai pas grand-chose à ajouter à ce que j'ai déjà dit. Je suis parfaitement d'accord avec vous mais lorsqu'il s'agit de savoir jusqu'où le bill doit aller dans cette direction, c'est aussi problématique que de conduire un cheval à la fontaine, selon le proverbe bien connu. Il faut donner des directives aux deux parties en cause et porter cette question à leur attention. Certainement, si le groupe des employés s'y intéresse il chargera ses représentants syndicaux d'y donner suite et de lui fournir une réponse satisfaisante pendant la durée du contrat et avant la signature de la nouvelle convention collective.

On leur permet ainsi d'être dans une position avantageuse où ils pourraient dire: «Pour ce qui est de ce point en particulier, nous nous réservons présentement; nous étudierons la situation lorsque la question se posera, alors la procédure que prévoit le bill les met dans la position

unilatérale de demander en cause les articles de la convention collective dans ce domaine en particulier.

Nous avons ici essayé de dire que cette question devrait être portée à l'attention des parties, lesquelles devraient

[Text]

be for one of two things: either it is not a problem and they do not anticipate it will be a problem during the term of the agreement or as the bill is currently worded, the union would want to reserve the right to deal with it at the time the question was raised and they would know exactly what they were looking at with respect to technological change.

We are suggesting that this allows the matter if the parties do not deal with it, either because they do not want to, because they cannot, because the matter is still up in the air, it allows you to keep the whole process functioning and introduces the idea of looking at it when it does arise. If you cannot arrive at a solution then you can bring in a third party to be of assistance. We were just trying to keep the machinery really oiled and in process so that all parties benefit.

In many areas, what at first glance may not appear to be too good in the way of technological change from the employees point of view may well turn out to have many fringe benefits going because it increases the ability of the company to get into other areas. In early instances you might have a contraction of employment and six months or a year later you might have an expansion; there are so many parameters that flow from this thing. Really, this puts a third party in the position of saying, "Looking at it as a disinterested party, here is what I feel is reasonable for both parties in these circumstances." If the employer wants to pursue it these are the conditions under which he does pursue it, otherwise it is left to the open period.

The Vice-Chairman: I have just one comment then we will resume with the second round.

The suggestions in your brief in connection with the conciliation commissioner which you just outlined, certainly indicate to me in any event that you realize there is a problem here and it has to be resolved and you have a particular way of going about it. The government, through this legislation, has proposed another approach to solving a very real problem and it is up to this Committee, I guess, to try to reconcile some approach that would be satisfactory to everybody if possible.

On the second round, Mr. Skoberg, please.

Mr. Skoberg: Thank you, Mr. Chairman and gentlemen. I was gone for a few moments but this question was asked this day and I will read the transcript, but I am wondering whether or not the gentlemen have any suggestions or are in opposition or in agreement with the present bill, as it reads, insofar as the composition of the Labour Relation Board. Do you believe there should be equal representation from employee and employer or are you quite in agreement with the way it reads right now?

Mr. Bonus: We have no comment on that in our brief, Mr. Skoberg; it is not a point which we consider of particular significance.

Mr. Skoberg: If you look at proposed Section 150(1), on page 36, down on the fifth line it refers to an employer bound by collective agreement, etc., then it refers to:

[Interpretation]

chercher une solution si nécessaire. Évidemment, si elles ne l'ont pas examinée ou ne désirent pas l'insérer dans la convention collective, c'est peut-être pour l'une des deux raisons suivantes: Soit qu'il ne s'agisse pas d'un problème et qu'elles ne prévoient pas que ce sera un problème pendant l'application de la convention, soit que, d'après l'énoncé du bill, le syndicat aimerait se réserver le droit d'évoquer cette question lorsqu'elle serait soulevée et aimerait savoir ce qu'il faut entendre par changement technologique.

Nous pensons que cela devient possible si les parties n'étudient pas cette question, soit qu'elles ne veulent pas le faire, soit qu'elles ne peuvent pas le faire, soit que la question soit encore très vague, et ainsi vous laissez aller le processus et attendez que la question se pose pour l'étudier. Si vous ne parvenez pas à une solution, alors vous pouvez introduire une troisième partie en guise d'aide. Nous cherchons simplement à conserver le mécanisme en ordre de marche au bénéfice de toutes les parties.

Dans de nombreux domaines, ce qui de prime abord ne semble pas trop excellent du point de vue des changements technologiques aux yeux des employés peut se révéler bénéfique car cela peut permettre à la compagnie de s'intéresser à d'autres domaines. Dans les exemples précédents, il peut être question d'une réduction d'emplois qui, six mois ou un an plus tard, se révèle être une expansion; les paramètres qui en découlent sont tellement nombreux. En vérité, cela conduit une troisième partie à présenter, après un examen désintéressé, ce qui lui semble raisonnable pour les deux parties en vertu des circonstances. Si l'employeur désire poursuivre cette question, telles sont les circonstances sous lesquelles il peut le faire, autrement elles demeurent en suspens jusqu'aux nouvelles négociations.

Le vice-président: J'aurais juste une remarque à faire, ensuite nous reprendrons le second tour de questions.

Les suggestions de votre mémoire concernant le commissaire conciliateur que vous venez juste d'évoquer, indiquent assurément qu'en tout cas vous vous rendez compte qu'il existe un problème à résoudre et que vous avez une méthode particulière pour y parvenir. Le gouvernement, par cette législation, a suggéré une autre méthode pour régler un problème réel et il appartient au Comité, il me semble, de définir une méthode qui satisfasse tout le monde autant que possible.

Au second tour de questions, monsieur Skoberg, s'il vous plaît.

M. Skoberg: Je vous remercie, monsieur le président, messieurs. J'ai été absent quelques instants, mais cette question a été posée aujourd'hui et j'en lirai la transcription; je me demandais si oui ou non vous aviez des propositions ou si vous vous opposiez ou non au bill tel qu'il est, en ce qui concerne la proposition du conseil des relations de travail. Pensez-vous qu'il devrait y avoir une représentation égale des employés et employeurs ou êtes-vous satisfaits de son énoncé actuel?

M. Bonus: Nous ne faisons pas de commentaire à ce sujet dans notre mémoire, monsieur Skoberg, nous ne pensons pas qu'il s'agisse là d'un point important.

M. Skoberg: Si vous examinez l'article 150(1) tel que proposé à la page 36, à la cinquième ligne, vous verrez qu'il est question d'un employeur lié par la convention collective, etc., ensuite il est fait allusion à:

[Texte]

... affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of his employees to whom the collective agreement applies ...

We have had some exception taken by some of the people who have appeared before this Committee in regard to the word "significant". Would any of these gentlemen, Mr. Chairman, care to comment on that word? I believe some of the suggestions that have been made indicate that if they put "or security of employment of any of his employees", it is rather than significant.

The Vice-Chairman: Mr. Bonus.

Mr. Bonus: Again it is a point that we have not emphasized in the brief. I will refer the question to some of my delegates here in case they would like to comment on it but it has not been judged significant for us to mention it in our brief. We zeroed in on some of the areas that we were more particularly concerned with. Has anybody on the delegation any points on this?

• 1705

Mr. MacDermott: My personal viewpoint with respect to that is that you have such wide ranging sets of fact situations, you can go every place from an organization that may have 25 employees up to one which has 2,500 or 25,000. Look at General Motors, really what are you looking at here vis-a-vis a significant number of employees? Are you looking at a significant number of employees in a particular geographical area where they have a great diversity of operations, or are you looking at a significant number of employees in a particular union? I think you almost have to look at each particular situation or area of situations to determine what should be considered a significant number of employees. I think there should be something more than affecting any single employee, because I think there has to be a number of employees affected but I am open to any suggestion or comment that other people have to make.

Mr. Carpenter: Mr. Chairman, I do not think I would like to see the use of the words "any of the employees". I think what seems to be intended here is to get at the materiality of the technological change in terms of the employees affected and certainly it is material to any individual employee who is affected by the change. I think the intent of the legislation seems to be to approach this on a larger industry basis; therefore, I think some concept of what is material for this particular industry or for this particular business is necessary in getting at the application of the section. Perhaps it makes it difficult to define when it applies, but I think it would be too broad simply to use "any" employee.

Mr. Skoberg: I think, Mr. Chairman, you probably nailed it right on the head. If there is one employee affected it is just as important to the one employee ...

Mr. Carpenter: To him.

Mr. Skoberg: ... to him and you have made the point.

Would you turn to page 53, proposed section 182, Declaration that strike unlawful and the second one, 183, Declaration that lockout unlawful? On line 13 the words, "or are likely to participate in a strike" and in 183 the words, "or is about to declare or cause a lockout of employees" appear. Do you believe this may be widening the authority given to anyone who will make that determination to the extent that it will possibly create confusion and disruption rather than do exactly what the clause is intended to do?

[Interprétation]

... l'effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre importante de ses employés auxquels la convention collective s'applique ...

Certaines exceptions ont été mentionnées par les gens qui ont apparu devant ce Comité à propos du mot «important». Est-ce que l'un de ces messieurs, monsieur le président, voudrait faire des remarques à ce sujet? Il me semble que certaines des suggestions faites indiquaient que si l'on parlait de «ou de la sécurité d'emploi de quiconque de ses employés» cela serait préférable à «important».

Le vice-président: Monsieur Bonus.

M. Bonus: De nouveau, il s'agit d'un point que nous n'avons pas souligné dans notre mémoire. Je vais poser la question à mes délégués pour le cas où ils auraient des remarques à faire, mais cette question n'a pas été jugée suffisamment importante pour qu'on la mentionne dans notre mémoire. Nous nous sommes surtout attachés au domaine qui nous intéressait plus particulièrement. Qui a des remarques à faire à ce sujet?

M. MacDermott: Mon opinion personnelle a ce sujet est que les situations sont tellement diverses que dans un endroit vous trouverez une organisation de 25 employés et ailleurs une autre de 2,500 ou 25,000. Dans le cas de General Motors, que signifie un nombre important d'employés, s'agit-il d'un nombre important d'employés dans une région géographique particulière où il existe une grande variété d'entreprises, ou s'agit-il d'un nombre important d'employés dans un syndicat particulier? Je pense qu'il vous faut presque examiner chaque situation ou zones de situation en particulier pour savoir ce que signifie un nombre important d'employés. Il me semble que cela devrait concerner plus qu'un simple employé, qu'il devrait s'agir d'un nombre d'employés, mais je suis prêt à accepter toutes suggestions ou remarques que l'on pourrait faire.

M. Carpenter: Monsieur le président, je ne crois pas que l'expression «n'importe lequel de ces employés» sera d'un emploi judicieux. Je pense que l'on que l'on cherche ici à définir l'aspect matériel des changements technologiques du point de vue des employés concernés et sans doute cela est important à tout employé individuel affecté par le changement. Je pense que la législation cherche à aborder cette question sur une base industrielle plus large; par conséquent, je pense que dans l'application de cet article il est nécessaire de savoir ce qui est important pour cette industrie ou cette entreprise en particulier. Peut-être devient-il difficile de dire quand cela s'applique, mais je crois qu'il serait trop vague de dire tout simplement «tout» employé.

M. Skoberg: Je pense, monsieur le président, que vous avez frappé juste. S'il n'y a qu'un seul employé affecté, cela devient aussi important pour cet employé unique.

M. Carpenter: Pour lui.

M. Skoberg: Pour lui, et vous avez visé juste.

Voudriez-vous passer à la page 53 à l'article 182, Déclaration du caractère illégal d'une grève et, 183, Déclaration du caractère illégal d'un lockout? A la ligne 13 les mots «ou participeront vraisemblablement à une grève» et dans l'article 183 les mots «ou est sur le point de déclarer ou provoquer un lockout». Pensez-vous que cela pourrait accroître l'autorité investie en une personne qui voudrait faire cette détermination au point de provoquer de la confusion et de la gêne plutôt que de faire ce que l'article se propose de faire?

[Text]

Mr. Bonus: Mr. Skoberg, may I answer that question first of all by saying that again these are points which are not in our brief; therefore if any of the delegates wish to express an opinion, it has to be a personal opinion which certainly would not represent the opinion of the association.

Mr. Skoberg: I respect the representation you have here, sir, and I believe there has been quite a good discussion, I will take it as not representing the association if anyone would comment on it.

The Vice-Chairman: Any comments, gentlemen? Mr. Skoberg it appears they do not wish to comment in this respect.

Mr. Skoberg: I wonder then if the same thing would apply—well first the question may be asked whether or not your association believes in sympathy strikes or sympathy walkouts or slowdowns or whatever it may be? Do you have a position on that?

Mr. Bonus: We have no position on that. It is not a matter which we considered imperative for inclusion in the brief.

Mr. Skoberg: I see in your brief you refer to 197, I think it is. These other sections 164 and 167 which give considerable power are somewhat related. Have you any comments on those two?

Mr. Bonus: As far as I am concerned, Mr. Skoberg, the same situation would apply, but again as I say, if you wish to have opinions from individuals who form part of the delegation, they are perfectly welcome to comment.

Mr. Costello: Mr. Skoberg, I think you were out of the room when we commented on 197 and we have mentioned in our brief that we are opposed to it.

Coming back to the other question, whether we are opposed to sympathy strikes and lockouts, I think we would have to look at that—as Mr. Bonus points out, this is a personal opinion, we would have to look at that within the terms of labour agreements to see whether that was a lawful or unlawful act. I think generally an employer would have to take that position.

• 1710

Mr. Skoberg: Then at the same time could I possibly suggest you look at the definition of "lockout" on page 4 where lines 35 and 36 spell out the definition of "lockout":

... or to aid another employer to compel his employees, ...

We have heard a lot in the Committee so far about this bill being weighted in favour of the employees. I will not ask for your comment unless someone cares to comment on this, whether or not you would consider this is in effect a sympathy lockout, with those words in that particular clause. I will just let it go at that, Mr. Chairman.

The Chairman: Any comments on this? No comment. Mr. Skoberg.

Mr. Costello: I would like to go back to a question which Mr. Skoberg asked in the first round to which I do not think he received an answer. If I remember his question, Mr. Chairman, it had to do with whether—representing an employer group—an employer had a residual right to exercise his management prerogatives in any fashion which is not clearly unlawful without regard to human conse-

[Interpretation]

M. Bonus: Monsieur Skoberg, puis-je répondre à cette question en vous faisant remarquer à nouveau que ce ne sont là des points présents dans notre mémoire, par conséquent si l'un des délégués désire exprimer une opinion, il s'agira d'une opinion personnelle qui ne saurait refléter l'opinion de notre association.

M. Skoberg: Je respecte votre délégation ici présente, monsieur, et je pense que la discussion a été excellente. Je considérerai toute remarque comme n'étant pas le reflet de l'association.

Le vice-président: Avez-vous des observations, messieurs? Monsieur Skoberg, il semble qu'ils n'ont aucune remarque à faire à ce sujet.

M. Skoberg: Je me demande alors si la même chose s'appliquerait—et bien tout d'abord on pourrait poser la question de savoir si oui ou non votre association croit aux grèves de sympathie ou aux arrêts ou ralentissements de travail par sympathie ou quoi que ce soit d'autre? Avez-vous une opinion à ce sujet?

M. Bonus: Nous n'avons aucune opinion à ce sujet. Il ne s'agit pas là, à notre avis, d'une question méritant d'être inscrite au mémoire.

M. Skoberg: Dans votre mémoire vous faites allusion à l'article 197. Les autres articles 164 et 167 qui accordent un pouvoir considérable sont en quelque sorte mentionnés. Avez-vous des remarques à faire à leur sujet?

M. Bonus: A mon avis, monsieur Skoberg, la même situation s'appliquerait, mais comme je l'ai dit, si vous désirez l'opinion des membres de la délégation, ils peuvent vous la donner.

M. Costello: Monsieur Skoberg, je pense que vous étiez absent lorsque nous avons fait des remarques à propos de l'article 197 et nous avons mentionné dans notre mémoire notre opposition à cet article.

Pour en revenir à l'autre question, à savoir si nous nous opposons aux grèves ou lockouts de sympathie, je pense qu'il nous faudrait examiner cette question, comme M. Bonus l'a indiqué, il s'agit d'une opinion personnelle, et il nous faudrait nous référer aux termes des accords du travail pour savoir s'il s'agissait d'un acte légal ou illégal.

Généralement, il me semble qu'un employeur devrait prendre cette position.

M. Skoberg: Alors, pourrais-je vous suggérer d'examiner la définition de «lock-out» à la page 4, lignes 35 et 36 où il est écrit:

... ou d'aider un autre employeur à contraindre ses employés ...

On nous a beaucoup dit à ce comité, que le bill était en faveur des employés. A moins que quelqu'un veuille me le dire, je ne chercherai pas à savoir si oui ou non vous considérez cela comme un lock-out de sympathie, tel qu'annoncé dans cet article en particulier. Je m'en tiendrai là, monsieur le président.

Le président: Avez-vous des remarques? Pas de remarques. Monsieur Skoberg.

M. Costello: J'aimerais revenir à une question posée par M. Skoberg lors du premier tour, et pour laquelle, il me semble, il n'a pas reçu de réponse. Si je me souviens de sa question, monsieur le président, elle visait à savoir si—représentant un groupe d'employeurs—un employeur a le droit supplémentaire d'exercer les prérogatives de la direction de toute manière qui ne soit pas clairement illé-

[Texte]

quences involved. I think that was what you were driving at, was it not, Mr. Skoberg?

Mr. Skoberg: Generally, that is true.

Mr. Costello: Again, this is not a point we have touched on but to speak to it personally, I think this might in some way suggest that we are still in the era of mad-dog capitalism where an employer feels he can do anything he likes as long as it is not excluded and if large numbers of people are injured or disrupted or put into most difficult and distressing circumstances, this is all sacrificed to the profit motive. That, I am quite sure, does not apply to this group and I do not think any responsible employer would take that position. Certainly an employer has obligations to shareholders but I think all the employers whom we represent have evidenced that they have very strong obligations and feelings toward the rights and duties which they have toward their employees, be they contained specifically in a contract or not.

Mr. Skoberg: I was not referring to the mad-dog capitalistic approach to collective bargaining or the lazy hare attitude any more either. I was really trying to get at whether or not in fact with the technological change provisions your group thought they had the residual rights or the managerial prerogative to make changes as they saw fit and I appreciate your comments.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. At the top of page 5 the statement is made in the brief that the association believes that a bargaining agent would agree to certain provisions unless the bargaining agent has first been able to obtain from an employer unreasonable concessions. On what experience is this statement based?

Mr. Costello: Mr. Chairman, dealing with that particular phrase, when you ask on what experience is it based, the short answer is that it is not, because this is a new provision, it strikes us. We think it is such that we cannot envisage a representative bargaining agent waiving such protections without having obtained in exchange for them some most unusual concession. It defies common sense. It simply goes against the grain of people who have had extensive day-to-day experience in labour-management relations.

Mr. Caccia: So you base it on the experience so far in other areas of industrial relations?

Mr. Costello: We simply say, why would any bargaining agent give up the protections of those sections without obtaining something else in exchange? As we say, it defies common sense.

Mr. Caccia: Something in exchange is one thing, unreasonable concession is another. What leads you to conclude that concessions would have to be unreasonable?

Mr. Costello: Because the lever is there to obtain them. The lever is there as the law is now worded.

[Interprétation]

gale sans s'attarder aux conséquences humaines impliquées. Je pense que c'est ce que vous aviez à l'esprit, n'est-ce pas, monsieur Skoberg?

M. Skoberg: C'est généralement vrai.

M. Costello: De nouveau, il s'agit là d'une question dont nous ne pouvons parler qu'à titre personnel, elle semble, à mon avis, suggérer que nous sommes toujours à l'époque du capitalisme effréné où un employeur peut faire tout ce qui lui semble bon à condition que ce ne soit pas exclu, si de nombreux employés sont blessés ou gênés ou placés dans des circonstances particulièrement difficiles et bouleversantes, on sacrifie tout aux bénéfices. Cela, j'en suis tout à fait certain, ne peut s'appliquer à ce groupe et je ne pense pas qu'un employeur responsable adopterait cette position. Assurément, un employeur a des obligations à l'égard de l'actionnaire mais je pense que tous les employeurs que nous représentons ont fait la preuve qu'ils avaient de sérieuses obligations et étaient conscients de leurs droits et devoirs envers leurs employés, qu'il en soit fait mention spécifique dans un contrat ou non.

M. Skoberg: Je ne parle pas de l'attitude du capitalisme effréné lors de négociations collectives ni de paresse. Je cherchais surtout à savoir si oui ou non à la suite de dispositions visant les changements technologiques, votre groupe pensait pouvoir utiliser les droits supplémentaires ou la prérogative directoriale pour faire les changements qui lui semblaient nécessaires, et j'apprécie vos remarques.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Je vous remercie, monsieur le président. En haut de la page 5, du mémoire, on dit que l'association pense qu'un agent négociateur serait d'accord avec certaines dispositions à moins qu'il ait pu obtenir auparavant des concessions irraisonnables de l'employeur. Sur quelle expérience se fondent ces déclarations?

M. Costello: Monsieur le président, à propos de cette expression en particulier, lorsque vous demandez sur quelle expérience cela est fondé, la réponse la plus brève est qu'il n'y a pas d'expérience car il s'agit d'une nouvelle disposition. Elle est telle qu'à notre avis nous ne pouvons envisager un agent négociateur représentatif que écarterait de telles protections sans avoir obtenu en échange des concessions tout à fait inhabituelles. Cela va à l'encontre du bon sens. Cela ne peut être accepté par les gens qui ont eu une expérience journalière importante des relations direction-ouvriers.

M. Caccia: Ainsi, vous fondez ceci sur l'expérience dans d'autres domaines des relations industrielles?

M. Costello: Nous demandons simplement pourquoi un agent négociateur abandonnerait les protections de ces articles sans obtenir des compensations. Selon nous, cela va à l'encontre du bon sens.

M. Caccia: Quelque chose en échange est un point, une concession irraisonnable en est un autre. Qu'est-ce qui vous amène à conclure que ces concessions devraient être irraisonnables?

M. Costello: Parce que le levier qui permet de les obtenir se trouve disponible. D'après l'énoncé de la loi, le levier est disponible.

[Text]

• 1715

Mr. Caccia: The lever being proposed paragraph (c).

Mr. Costello: Yes.

Mr. Caccia: That is the lever that was introduced in order to protect . . .

Mr. Costello: Proposed paragraph (c) (ii).

Mr. Caccia: To protect existing agreements.

Mr. Costello: Yes.

Mr. Caccia: It is the lever that was introduced upon the urging of employers under the preceding bill.

Mr. Costello: I do not know that it was introduced upon the urging of any of the employers we represent.

Mr. Caccia: Turning to page 7 and the various steps that you outline in the procedure, the four steps, could you give us an idea of the average time-lag required when you introduce technological change in your industry, from the time when the thought is conceived until it becomes a reality?

Mr. MacDermott: I think you would have to look at the particular technological change in question. I think it is a question of fact in each circumstance. I do not think you can give a general answer in that area.

Mr. Caccia: Can you give us some examples?

Mr. MacDermott: I cannot think of one readily off-hand.

Mr. Bonus: The only comment one could make on this is that a good deal of long-range planning is necessary in the mining industry. Consequently, it might take a considerable amount of time to implement a technological change of some significance.

It takes about five or six years at least to put a big mining operation into production. So I could only assume that if you are changing your mills from pebble or something to autogenous or something of that description, which may not be considered a technological change—but supposing that were to be in the domain of a technological change. I think it would probably take a considerable amount of time.

Mr. Caccia: What is the duration of your average collective agreement?

Mr. Bonus: Two years. Is it?

Mr. McNaughton: Two- and three-year agreements are general.

Mr. Caccia: So you conceivably could have technological changes that require a longer time than the duration of an average collective agreement.

Mr. Bonus: That could happen, yes.

Mr. McNaughton: I am looking for a word here. There seems to be a feeling that unions and management do not talk things over, or do not get together, and that the only time we get together is at the bargaining table. Speaking from experience over a period of twenty-some years, we are talking with them all the time. That is the only way you can be successful.

[Interpretation]

M. Caccia: Ce moyen c'est l'alinéa (c) proposé.

M. Costello: En effet.

M. Caccia: Et il est prévu dans la loi pour protéger . . .

M. Costello: Vous voulez dire l'alinéa c) (ii) proposé.

M. Caccia: . . . les conventions déjà signées.

M. Costello: Parfaitement.

M. Caccia: Et ce moyen est prévu dans la loi pour répondre aux demandes des employeurs.

M. Costello: Pas des employeurs que nous représentons, que je sache.

M. Caccia: A la page 7 de votre mémoire, vous proposez une procédure à quatre étapes. Pouvez-vous nous donner une idée du délai qui survient à partir du moment où un changement technologique est décidé dans une industrie, à partir du moment où la nouvelle technique est conçue, jusqu'à ce qu'elle devienne réalité?

M. MacDermott: Il faudrait voir de quel genre de changements technologiques il s'agit. Tout dépend des cas. Il est bien difficile de généraliser dans ce domaine.

M. Caccia: Pouvez-vous nous donner des exemples?

M. MacDermott: Il ne m'en vient pas à l'esprit pour le moment.

M. Bonus: Tout ce que nous pouvons vous répondre, c'est que dans l'industrie minière, la planification à long terme est une condition essentielle. On pourrait mettre beaucoup de temps à appliquer un changement technologique assez important.

Il faut compter cinq ou six ans au moins pour lancer une entreprise minière d'envergure. Donc, si vous passez du broyage des cailloux au broyage autogène, par exemple, il ne s'agit peut-être pas d'un changement technologique, mais disons que c'en est un pour les besoins de la cause, il faut prévoir des délais considérables.

M. Caccia: Quelle est en moyenne la durée de vos conventions collectives?

M. Bonus: Deux ans. C'est bien cela?

M. McNaughton: De façon générale, il s'agit de conventions d'une durée de deux ou trois ans.

M. Caccia: Donc, le changement technologique que vous pourriez vouloir introduire pourrait se faire sur une période beaucoup plus longue que la durée de la convention collective elle-même.

M. Bonus: Ce serait possible.

M. McNaughton: Je tiens à préciser un point. On semble croire que les syndicats et les patrons ne se rencontrent plus, ne discutent plus qu'à la table des négociations. Je puis vous dire que, d'après mon expérience, et la mienne date d'une vingtaine d'années, le dialogue ne cesse pas. C'est la seule façon de résoudre les problèmes.

[Texte]

Mr. Caccia: Yes. Perhaps you could elaborate for a moment for a better understanding. If some technological changes require a considerable amount of time for planning and introduction, why in your proposals do you suggest 30 days only for discussions after receipt of a notice of proposed technological change?

You go on and say that you will propose another 60 days if an agreement is not reached. There seems to be a very board length. There seems to be a different time element between the approach to the solution of a proposal on technological change and the kind of technological change and the time required, when this is introduced in the industry. How do you reconcile the two?

Mr. MacDermott: First of all, you have to deal with the various stages. You are talking about technological change. You are talking about the conception, the working out of the practical problems that are involved, and this all goes on before, or it may go on in consultation with the union. It depends on what type of change you are talking about, and what point of time.

What we are anticipating dealing with here is the type of technological change that is ready to be implemented into the plant, and that you can put into the notice to the union. This is what we propose. This is how we propose doing it. This is what is involved, and this is what we anticipate the effects will be.

It is really the end product that we are dealing with here. The concept itself and the working out may have gone over a long period of time or a short period of time. It depends on what it is.

• 1720

Mr. Caccia: That is right. For the long-range technological change do you not think it would be desirable to entertain discussion, as Mr. McNaughton indicated a moment ago, that do take place at a much earlier stage than the one that you propose.

Mr. McNaughton: I think what you are dealing with here under the proposal is the effects of the technological change, not the technological change itself. You have come to the point where a technological change is going to be introduced, you have set out to a union that O.K., a significant number, you know, for lack of being able to put a figure on it, are going to be adversely affected in some manner in relation to their working conditions. We propose to handle this under a certain manner or method. They have 30 days to look at that manner or method to see whether there is anything wrong with it. That is what you are dealing with.

Mr. Caccia: You are drawing the distinction between technological change and the effects of technological change. Why would you bring in the union at the last moment, only at the time when the effects are going to be felt?

Mr. McNaughton: I did not say that.

Mr. Caccia: Well, look at your timetable. There is quite a gap between the timetable that you propose and the time of technological changes that your industry has experienced. Do you not think perhaps the union and the workers might benefit if they were brought into the picture much earlier than just at the time when the effect is going to be felt?

[Interprétation]

M. Caccia: Je vois. Il y a cependant une question qui me tracasse. Si la planification et l'application du changement technologique requièrent tellement de temps, pourquoi proposez-vous dans votre mémoire une période de 30 jours seulement pour les discussions qui doivent suivre l'avis du changement technologique proposé?

Vous dites que vous proposerez une autre période de 60 jours si un accord n'est pas intervenu. La notion du temps qu'il faut pour trouver une solution au problème que constitue le changement technologique et lorsqu'il s'agit de l'introduire, de l'appliquer dans l'industrie, varie beaucoup. Comment expliquez-vous cette divergence?

M. MacDermott: Il y a diverses étapes. Vous parlez du changement technologique. Il y a la conception, la solution de problèmes d'ordre pratique, et tout cela vient avant ou bien ces problèmes peuvent faire l'objet de consultations avec les syndicats. Tout dépend des changements dont vous parlez.

Nous supposons que le bill vise le changement technologique qui est sur le point de survenir dans l'usine et dont on peut aviser le syndicat. On peut lui dire: «Voilà ce que nous proposons. Voilà ce dont il s'agit et les effets que nous en attendons.»

Nous sommes au stade de l'aboutissement ici. La conception et la mise au point peuvent avoir duré longtemps ou peu de temps. Tout dépend des cas.

M. Caccia: Voilà ce que je veux dire. Lorsqu'il s'agit d'un changement technologique préparé de longue main, ne croyez-vous pas qu'il est préférable de procéder à des pourparlers, comme M. McNaughton vient de le proposer, à un stade beaucoup moins avancé que celui que vous proposez?

M. McNaughton: Je crois que la proposition traite des effets du changement technologique et non pas du changement technologique lui-même. Le changement est sur le point de se produire, on a demandé l'accord du syndicat, on sait qu'un certain nombre d'employés, on ne peut le déterminer avec précision, seront touchés, verront leurs conditions de travail rendues plus difficiles. Nous proposons de régler le problème de telle façon. Ils ont trente jours pour voir si la solution proposée convient ou non. Voilà où en sont les choses au stade que vous indiquez.

M. Caccia: Vous faites la différence entre le changement technologique lui-même et les effets du changement technologique. Pourquoi faire intervenir le syndicat au dernier moment, seulement lorsque les effets commencent à se faire sentir?

M. McNaughton: Vous interprétez mal mes paroles.

M. Caccia: Voyez la différence entre le délai que vous proposez et le temps que vous accordez pour introduire le changement technologique dans votre industrie. Ne croyez-vous pas qu'il serait plus avantageux pour le syndicat et les travailleurs de pouvoir intervenir beaucoup plus tôt, avant que les effets du changement technologique ne se fassent sentir?

[Text]

Mr. Bonus: This is not brought in at the time the effect is going to take place.

Mr. Caccia: No, well this is what Mr. McNaughton just said.

Mr. Costello: The effects can only be determined, surely, after an employer has decided what type of new technology he is going to bring into use. You must make that decision first before you can attempt to calculate the effects. Surely you have to know what you are going to do before you know what the effects will be.

Mr. Caccia: that is right.

Mr. Costello: The law refers to the effects, not the change. It is not the change which is negotiable.

Mr. Caccia: The effects are definitely.

Mr. Costello: There is also a technological change, and this is the problem in the definition. I think perhaps you are thinking about technological change, that it is terribly sophisticated and does have a long lead-in time, but as the definition is written here—is an employer making a technological change if he suddenly switches his accounting department from the use of hand-operated calculators to electric ones? This could take place very shortly, and it could be challenged as technological change.

The Vice-Chairman: Mr. Caccia, have you any further questions?

Mr. Caccia: How many people are employed by your industry in total?

Mr. Bonus: How many people are employed by the mining industry, Mr. Caccia? About 125,000.

Mr. Caccia: How many are under provincial jurisdiction?

Mr. Bonus: You are asking me to determine the number of employees among the companies who are subject to this jurisdiction, or who would be subject to this jurisdiction. That is very difficult to determine. It is impossible for me to say at this stage.

The Vice-Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Sorry, perhaps Mr. Perrault has a question.

The Vice-Chairman: Mr. Perrault is next on the list.

Mr. Perrault: I would like Mr. Caccia to complete his questioning, I am in no hurry at all.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Perrault. You have another minute or two, if you have any further questions. No? Mr. Perrault.

Mr. Perrault: On page 11 of your brief you say:

Sub-section (2) of Section 136 gives a trade union the right, where it replaces another bargaining unit, to open a collective agreement for negotiation by notice given within three months of its certification. Should this provision become a part of the Bill in its ultimate form, it will provide considerable incentive in certain cases for employees to give up one bargaining unit and substitute another, merely for the sake of upsetting an agreement.

I am just a bit curious about this comment in your brief because apparently it is based on your experience with the Industrial Relations and Disputes Investigation Act. Sub-

[Interpretation]

M. Bonus: Il ne s'agit pas d'entamer le dialogue seulement au moment où l'effet commence à se faire sentir.

M. Caccia: C'est ce que propose M. McNaughton.

M. Costello: On ne peut sûrement pas juger des effets avant que l'employeur lui-même n'ait décidé du genre de nouvelles techniques qu'il désire introduire. Il faut prendre une décision quant à la technique avant qu'on puisse déterminer ce qui pourrait se produire par la suite.

M. Caccia: C'est exact.

M. Costello: La loi traite des effets, et non du changement lui-même. Le changement technologique n'est pas négociable.

M. Caccia: Mais les effets le sont.

M. Costello: De fait, c'est la définition du terme qui ne convient pas. Vous songez peut-être à un changement technologique extrêmement perfectionné qui ne pourrait être introduit de longue main; je vous signale que selon la définition qui en est donnée dans le bill, le fait de remplacer des calculateurs manuels par des calculateurs électriques pourrait être considéré comme un changement technologique. Pourtant, on pourrait procéder très rapidement dans ce cas.

Le vice-président: Avez-vous d'autres questions monsieur Caccia?

M. Caccia: Combien de personnes votre industrie emploie-t-elle?

M. Bonus: Vous voulez savoir combien de travailleurs l'industrie minière emploie, monsieur Caccia? Environ 125,000.

M. Caccia: Combien relèvent de la compétence provinciale?

M. Bonus: Vous me demandez de répartir nos emplois selon les compétences provinciales et fédérales. C'est extrêmement difficile. Je ne suis certainement pas en mesure de vous le dire.

Le vice-président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Monsieur Perrault désire peut-être poser une question.

Le vice-président: M. Perrault est le suivant sur ma liste.

M. Perrault: M. Caccia peut terminer; je puis attendre.

Le vice président: Merci, monsieur Perrault. Je vous accorde une minute ou deux si vous avez d'autres questions. Vous n'en avez pas? Je cède la parole à M. Perrault dans ce cas.

M. Perrault: A la page 11 de votre mémoire, vous dites:

Le paragraphe (2) de l'article 136 permet à un syndicat qui remplace une autre unité de négociation de renégocier la convention collective sur préavis signifié dans les trois mois qui suivent l'accréditation. Si le bill n'est pas modifié et que cette disposition reste intacte, les employés seront sûrement portés un certain moment à remplacer une unité de négociation par une autre simplement pour remettre en question une convention.

C'est une observation qui me laisse assez songeur puisque, semble-t-il, la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail vous a causé quelques difficultés. Or, on trouve à peu près la même

[Texte]

stantially the same section is to be found in the existent legislation, and I refer to Chapter 152 of the statutes, Section 10:

10. (c) if, at the time of the certification, a collective agreement binding on or entered into on behalf of employees in the unit is enforced, the trade union shall be substituted as a party to the agreement in place of the bargaining agent that is a party to the agreement on behalf of employees in the unit, and may, not withstanding anything contained in the agreement, upon two months' notice to the employer terminate the agreement in so far as it applies to those employees.

and so on. It is substantially the same provision that now exists. Again I ask the question, have you had an unfortunate experience with this procedure? Incidentally, you say that the employees will have an incentive to give up one bargaining unit and substitute another. This surely is not a bargaining unit that is given up. It is a change in union. Is that a misprint in your brief?

• 1725

Mr. McNaughton: "Agency" is really what should be said there.

Mr. Perrault: You say bargaining unit in your brief.

Mr. McNaughton: Yes. I think the word "unit" should be changed to "agency".

Mr. Perrault: Thank you. I thought it must be a misprint or something.

Mr. McNaughton: Basically, I think what we are expressing is that we do not like what is there. We are saying that where an employer and a union negotiate in good faith and come to terms of an agreement for let us say a two-year agreement or a three-year agreement, and because there is a change of union, bargaining agency, this should not upset the arrangements that have been agreed upon and which the employees themselves have voted to accept.

Mr. Perrault: But surely your experience down through the years has led you to support the employees' right of association and their exercise of freedom of choice. They may require a change in union that represents them. Is it conceivable, for example, that it is only by a change in their bargaining agent that the employees may be able to effect some revision in working conditions? Perhaps they had been pressured into an earlier long-term agreement that was not good for them.

Mr. McNaughton: That is a case where it is not necessarily a change between one union and another union but is a successor redesignation of a union. Let us say a union becomes a different local number. What is the situation there?

Mr. Perrault: I cannot answer you there, but I would say again that by virtue of the fact that the Labour Relations Board, as the Minister has said, is going to be made up of representatives of management and labour who will be required to give up their previous associations with industry and the trade union movement respectively, good judgment would prevail with respect to a situation of that kind.

Mr. McNaughton: I can only speak from my personal experience in that sense. I cannot speak on behalf of the association.

[Interprétation]

disposition dans la Loi actuelle, je vous renvoie au chapitre 152 des statuts révisés, article 10:

(c) Si, au moment de l'accréditation, une convention collective liant les employés de l'unité, ou conclue en leur nom, est en vigueur, le syndicat ouvrier doit être substitué comme partie à la convention, au lieu de l'agent négociateur qui est partie à la convention pour le compte d'employés de l'unité, et nonobstant toute stipulation de la convention, peut sur un avis de deux mois à l'employeur, y mettre fin dans la mesure où elle s'applique à ses employés.

et ainsi de suite. Les mêmes dispositions existent donc. Je vous pose de nouveau la question: cette procédure vous a-t-elle causé des ennuis? Incidemment, vous dites que les employés seront portés à remplacer une unité de négociation par une autre. En fait, il ne s'agit pas d'un changement d'unité de négociation, mais de syndicat. Est-ce une erreur dans votre mémoire?

M. McNaughton: Ça devrait être «organisme».

M. Perrault: Votre Mémoire parle d'un changement d'unité de négociation.

M. McNaughton: Il faut lire «organisme» au lieu d'«unité».

M. Perrault: Merci. Je me disais bien qu'il y avait une erreur.

M. McNaughton: L'essentiel, c'est que nous sommes opposés à ces dispositions du Bill. Nous estimons que lorsqu'un employeur et un syndicat négocient de bonne foi, en viennent à une entente et signent une convention de 2 ou 3 ans, un changement de syndicat, d'organisme de négociations ne doit pas tout remettre en question, annuler un accord que les employés eux-mêmes ont ratifié.

M. Perrault: Mais vous êtes sûrement d'accord avec le droit d'association des employés, le droit d'être représenté par le syndicat de leur choix. Il est possible que les employés désirent changer d'affiliation. Il est possible que le changement d'agent négociateur soit la seule façon pour les employés de faire réviser leurs conditions de travail. On les avait peut-être forcés à accepter une convention à long terme à leur désavantage.

M. McNaughton: Mais il ne s'agit pas du remplacement d'un syndicat par un autre, mais d'une nouvelle désignation, si un syndicat change de numéro de section locale, par exemple, que se passe-t-il?

M. Perrault: Je ne sais pas, mais il ne faut pas perdre de vue que le Conseil canadien des relations du travail serait composé, comme le ministre l'a indiqué, de représentants du patronat et des syndicats qui devront avoir rompu les uns avec l'industrie, les autres avec le mouvement ouvrier. On fera sûrement preuve de bon sens dans une situation comme celle-là.

M. McNaughton: Évidemment, c'est que je parle en mon nom personnel. Je ne puis prétendre parler au nom de l'Association.

[Text]

Mr. Perrault: Do you really think the Canada Labour Relations Board, just because of a change in numerical designation of a local, would entertain an appeal?

Mr. McNaughton: Have they any alternative, if the law is so written?

Mr. Perrault: Could you cite examples of that?

Mr. McNaughton: I cannot.

Mr. Perrault: I am just trying to draw on your experience in this industry, because if there are weaknesses here, we certainly want to . . .

Mr. McNaughton: My experience in the Province of British Columbia is that this presents no problem.

Mr. Perrault: No, I would not think it would.

Mr. Carpenter: There seems to be a curious sort of inconsistency with this section and Clause 143, which deals with successor rights and obligations. Where a merger or amalgamation or a transfer of jurisdiction among unions takes place, the successor accedes to all of the rights and privileges of the predecessor union. It seems to me, for the sake of consistency, and it seems really quite analogous, that we should be dealing in the same way with one bargaining agent succeeding another as we deal with the amalgamation or merger of unions.

Mr. Perrault: That is an interesting observation, and we will certainly have a look at it.

You mention "Union Certification" on page 13, section 6:

The requirements should be the same for both certification and decertification and, to avoid situations where the simple majority voting bears no relationship to the number of employees in the bargaining unit, we recommence (sic) that the majority required should remain as 50 percent of those eligible to vote.

Are you aware that this is essentially similar to the provision which exists in the statutes of the Province of Ontario?

• 1733

Mr. McNaughton: They are just undergoing revision.

Mr. Perrault: Have you remembered? I am not aware of that. What are they doing in Ontario now? How is it being changed?

Mr. McNaughton: Thirty-five per cent majority of those voting.

Mr. Perrault: Is it similar to the federal proposal?

Mr. McNaughton: The proposal is similar to the federal, which I would argue is still not good.

Mr. Perrault: I am interested to hear your comment on it.

Mr. McNaughton: It varies across the country from province to province.

Mr. Perrault: But this concept is about to be adopted.

[Interpretation]

M. Perrault: Croyez-vous vraiment que le Conseil canadien des relations du travail acceptera de recevoir l'appel seulement parce qu'il y aura eu changement de numéro de section locale?

M. McNaughton: Aura-t-on le choix? Il faudra bien s'en tenir à la Loi.

M. Perrault: Pouvez-vous me donner des exemples?

M. McNaughton: Non.

M. Perrault: Je fais appel à votre expérience de l'industrie; s'il y a des faiblesses dans le projet de loi, nous sommes certainement prêts . . .

M. McNaughton: Disons qu'il n'y a pas eu de problème jusqu'ici dans la province de la Colombie-Britannique.

M. Perrault: C'est ce que je crois.

M. Carpenter: Ces dispositions semblent incompatibles avec l'article 143 qui traite des droits et obligations des successeurs. Lorsqu'il y a fusion, transfert de pouvoirs, ou qu'un syndicat succède à un autre, le successeur acquiert tous les droits et privilèges de son prédécesseur. Il me semble à moi qu'il serait plus logique de prévoir qu'il en soit ainsi lorsqu'il y a remplacement d'agents négociateurs.

M. Perrault: Vous soulevez un point intéressant; nous l'étudierons sûrement.

Sous le titre «accréditation des syndicats», à la page 13, article 6, vous dites:

Les exigences devraient être les mêmes lorsqu'il y a accréditation que lorsqu'il y a désaccréditation; pour éviter les cas où la majorité des voix n'est absolument pas en rapport avec le nombre d'employés qui font partie de l'unité de négociation, nous recommandons que la majorité de 50 p. 100 des employés habilités à voter continue d'être requise.

Saviez-vous qu'on trouve à peu près les mêmes dispositions dans la loi ontarienne?

M. McNaughton: On s'apprête à la modifier.

M. Perrault: Je l'ignorais. Comment entend-t-on procéder? Quelle est la modification?

M. McNaughton: On prévoit une majorité de 35 p. 100 des votants.

M. Perrault: C'est semblable à ce qu'on propose à l'échelon fédéral?

M. McNaughton: C'est semblable, et ce n'est pas suffisant, selon moi.

M. Perrault: Je serais fort intéressé de connaître votre opinion sur le sujet.

M. McNaughton: Tout dépend de la province, évidemment.

M. Perrault: Mais c'est un concept qu'on est sur le point d'accepter.

[Texte]

Mr. McNaughton: I thought it had been enacted, but perhaps it is in third reading or some stage of the game. I suppose it is.

Mr. Perrault: Have you expressed your opposition at Queen's Park to this?

Mr. McNaughton: No.

Mr. Bonus: That would not be the national group. It would be the Ontario...

Mr. McNaughton: No, I mean your Ontario members.

Mr. Bonus: I believe they are taking it up, Mr. Perrault.

Mr. Perrault: This is just a point I wanted to ask you about, because I was aware of the pending change in Ontario.

That is all I have to say, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Perrault. Mr. Alexander has a question.

Mr. Alexander: I did have a question until my friend, Mr. Perrault, brought it up on page 12, Section 136(2). I will not go into it any further.

I notice on page 12 that you said, regarding Section 136(2):

Should this provision become a part of the Bill in its ultimate form, it will provide considerable incentive in certain cases...

Without pursuing it in great depth, you have indicated in certain cases, and I would like to know—of course, perhaps we have already explored this. So I will just conclude and state that I am appreciative of the further clarification when you brought in Section 143, and I think if there is going to be inconsistency, we have to watch that.

I do not have anything further, Mr. Chairman, except to say that I am pleased on receiving a brief such as this, because you are not only criticizing but you at least prepare proposed draft changes, which certainly does help us a lot and which many chiefs do not have. I think on behalf of this side—and I know I can speak for the other side—that this is a meaningful contribution.

Mr. Perrault: He does not always speak for this side. He would not dare speak for this side.

Mr. Alexander: Very seldom.
I think it was a constructive presentation.

The Vice-Chairman: On behalf of the Committee I would like to thank the members of the Mining Association of Canada and the witnesses who appeared here this afternoon. Your comments and your brief will certainly be taken into consideration by our Committee seriously in its deliberations.

I think we conclude our public hearings tomorrow. Then we will be busily preparing a report. I am sure that I speak for all of us, that we appreciate you taking your valuable time to come and appear before us today.

[Interprétation]

M. McNaughton: Je croyais que c'était déjà fait; on en est peut-être seulement à l'étape de la troisième lecture.

M. Perrault: Avez-vous fait connaître vos vues au gouvernement ontarien?

M. McNaughton: Non.

M. Bonus: L'Association nationale ne pourrait intervenir. Ce serait au groupe de l'Ontario...

M. McNaughton: C'est ce que je voulais dire; je parlais de vos membres qui sont en Ontario.

M. Bonus: Je crois qu'il y a quelque chose qui se prépare à cet échelon, monsieur Perrault.

M. Perrault: Je voulais savoir ce que vous en pensiez; je savais que le gouvernement ontarien s'appêtait à modifier la loi.

C'est tout, monsieur le président.

Le vice-président: Merci, monsieur Perrault. M. Alexander désire poser une question.

M. Alexander: J'avais une question qui portait sur l'article 138 (2), page 12, mais M. Perrault l'a déjà soulevée. Je m'en tiendrai à cela.

A la page 12 de votre mémoire, vous dites, au sujet de cet article 136(2):

Si le bill n'est pas modifié et si cette disposition reste intacte, les employés seront portés à certains moments

Je ne sais pas s'il y a quelque chose à ajouter; on en a déjà parlé. Soit dit en passant, je vous remercie d'avoir soulevé cette question de l'incompatibilité avec l'article 143; c'est certainement un point sur lequel nous nous pencherons à l'avenir.

Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président; je terminerai en disant qu'un mémoire comme celui qu'on nous a présenté aujourd'hui, qui n'est pas seulement négatif, mais qui propose des amendements, me plaît toujours énormément. Notre tâche s'en trouve facilitée. Au nom des députés de ce côté-ci, et même de l'autre si je peux parler en leur nom, je tiens à vous dire que nous apprécions beaucoup votre participation au débat.

M. Perrault: Il ne parle pas toujours au nom des députés de ce côté-ci. Il n'oserait pas.

M. Alexander: Je ne puis me le permettre que très rarement.

Vous avez fait preuve d'un esprit positif.

Le vice-président: Au nom du Comité, je remercie les membres de l'Association canadienne des mines ainsi que leurs représentants qui ont témoigné cet après-midi. Le Comité tiendra sûrement compte de vos vues dans son étude.

Les séances publiques se terminent demain; nous nous emploierons ensuite à préparer notre rapport. Une fois de plus, au nom de tous les membres du Comité, je vous remercie d'avoir bien voulu vous rendre à notre invitation d'aujourd'hui.

[Text]

On behalf of the Committee I want to thank Mr. Bonus and the other witnesses.

This meeting is now adjourned until tomorrow, May 25, at 9.30 a.m. in Room 209, when we shall have the Vancouver Board of Trade before us. The meeting is adjourned.

[Interpretation]

Merci à M. Bonus et à ses collègues

La séance est levée jusqu'à demain, 25 mai à 9 h 30 du matin, pièce 209; les témoins seront les représentants de la Chambre de commerce de Vancouver. La séance est levée.

APPENDIX "A-5"

THE MINING ASSOCIATION OF CANADA
A SUBMISSION TO
THE STANDING COMMITTEE OF THE HOUSE OF
COMMONS ON LABOUR, MANPOWER AND
IMMIGRATION
CONCERNING BILL C-183
AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE
MAY 1972

Ottawa, May 23rd, 1972.

Mr. Arthur Portelance, M.P.,
Chairman,
Standing Committee of the House of Commons on Labour
Manpower & Immigration,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Portelance:

On behalf of the member companies of The Mining Association of Canada, I have pleasure in presenting to you for consideration by your Committee, the following submission in respect of bill C-183, An Act to Amend the Canada Labour Code.

Yours sincerely,
John L. Bonus,
Managing Director and
Chief Executive Officer.

SUMMARY OF RECOMMENDATIONS

The Mining Association of Canada on behalf of its member companies recommends to the Standing Committee of the House of Commons on Labour, Manpower and Immigration that the following changes be effected to Bill C-183, an Act to Amend the Canada Labour Code.

(i) *Technological Change*

It is recommended that subparagraph (c) of subsection (2) of section 149 be deleted.

It is further recommended that as an alternative to 149(2)(c) a procedure be enacted whereby all matters arising from technological change must be conclusively resolved without recourse to strikes or lockouts.

(ii) *Definition of Employee*

It is recommended that supervisors be excluded from the definition of "employee" contained in Bill C-183.

(iii) *The Canada Labour Relations Board*

It is recommended that subsection (d) of section 157 be deleted from the Bill.

It is further recommended that provision be made for judicial appeals from the Canada Labour Relations Board's decision on grounds wider than those specified in section 28 of the Federal Court Act.

APPENDICE «A-5»

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MINES
MÉMOIRE AU
COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES
COMMUNES DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET
DE L'IMMIGRATION
CONCERNANT LE BILL C-183
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
MAI 1972

Ottawa, le 23 mai 1972

Monsieur Arthur Portelance, député
Président
Comité permanent de la Chambre des communes du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration
Ottawa (Ontario)

Monsieur,

Au nom des compagnies membres de l'Association canadienne des mines, j'ai le plaisir de présenter à votre Comité le mémoire suivant sur le Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Veillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le directeur général et
premier administrateur,
John L. Bonus.

SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

L'Association canadienne des mines, au nom des compagnies qu'elle représente, recommande au Comité permanent de la Chambre des communes du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration de faire apporter les changements suivants au Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

(i) *Changement technologique*

Nous recommandons que l'alinéa (c) du paragraphe (2) de l'article 149 soit supprimé.

Nous recommandons de plus qu'on remplace l'article 149(2)(c) par une disposition en vertu de laquelle toutes les questions soulevées par le changement technologique devront être résolues de façon décisive sans le recours aux grèves ou aux lock-outs.

(ii) *Définition d'employé*

Nous recommandons que les surveillants soient exclus de la définition d'«employé» que renferme le Bill C-183.

(iii) *Le Conseil canadien des relations du travail*

Nous recommandons que le paragraphe (d) de l'article 157 soit retranché du bill.

Nous recommandons de plus que le bill renferme une disposition d'appel des décisions du Conseil canadien des relations du travail pour un plus grand nombre de raisons que celles que prévoit l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

(iv) *Notice to Bargain*

It is recommended that subsection (2) of section 136 be deleted from the bill and replaced with a provision similar to subparagraph (c) of section 13 of the British Columbia Labour Relations Act.

(v) *Union Certification*

It is recommended that the requirement for certification or de-certification of a union remain at fifty per cent of those eligible to vote.

(vi) *Residual Powers of the Minister*

It is recommended in the absence of compelling reasons to the contrary that section 197 be deleted.

1. INTRODUCTION

The Mining Association of Canada is submitting this brief on behalf of its member companies who will be immediately affected by the enactment of the proposed legislation in Bill C-183, and other member companies who will also be affected at some future time in the likely event that provincial jurisdictions adopt similar legislation.

Canada's mining industry is the second largest in the western world; its current annual value of production is in excess of \$4 billion (excluding gas and oil production). It markets over sixty commodities and exports to approximately 90 countries. Member companies of the Association account for more than 95 percent of Canada's output of metals and major industrial minerals.

A list of the member companies of The Mining Association of Canada is set out in Appendix "A" hereto, together with a brief statement of the aims and objectives of The Mining Association of Canada.

The purpose of this submission is to draw to the attention of the Committee the industry's major points of concern arising from the provisions of Bill C-183 and to recommend alternative approaches which we believe will be consistent with the objectives of the Bill while overcoming some of its present deficiencies.

The member companies of The Mining Association of Canada endorse the basic principle that "the development of good industrial relations is in the best interests of Canada". Indeed, recent events in the labour scene indicate the urgent necessity why labour-management problems should be resolved without resorting to strikes or lockouts, the effects of which are very often felt far beyond the parties immediately involved and are very much to the detriment of Canada's orderly economic growth in which, of course, every citizen has a stake.

2. TECHNOLOGICAL CHANGE

Some 80 percent of the Canadian mining industry's production is sold in world markets under severe competitive conditions and many of Canada's competitors enjoy cost factors more favourable than those applicable in this country. Therefore, if the Canadian mining industry is to remain competitive it is imperative that it be in a position to avail itself of necessary technological change.

(iv) *Mise en demeure de négociier*

Nous recommandons que le paragraphe (2) de l'article 136 soit retranché du bill et remplacé par une disposition semblable à l'alinéa (c) de l'article 13 de la Loi sur les relations du travail en Colombie-Britannique.

(v) *Accréditation syndicale*

Nous recommandons que le nombre requis pour l'accréditation ou la révocation de l'accréditation d'un syndicat reste fixé à 50 p. 100 de ceux qui ont droit de vote.

(vi) *Pouvoirs résiduels du Ministre*

Nous recommandons, à moins d'indications formelles du contraire, que l'article 197 soit supprimé.

1. INTRODUCTION

L'Association canadienne des mines présente ce mémoire au nom de ses compagnies membres qui seront touchées immédiatement par l'adoption des propositions de mesures législatives que renferme le Bill C-183, et d'autres compagnies membres qui seront également touchées dans l'avenir vu la probabilité que les provinces adoptent des mesures législatives semblables.

L'industrie minière canadienne est la deuxième plus importante de l'hémisphère occidentale; la valeur annuelle courante de sa production dépasse 4 milliards de dollars (sans compter la production de gaz et de pétrole). Elle vend plus de 60 produits et exporte dans environ 90 pays. Les compagnies membres de l'Association représentent plus de 95 p. 100 de la production canadienne de métaux et de minéraux industriels importants.

L'appendice «A» renferme une liste des compagnies membres de l'Association canadienne des mines ainsi qu'un bref exposé des buts et objectifs de l'Association.

Nous voulons, par ce mémoire, attirer l'attention du comité sur les principales préoccupations de l'industrie à l'endroit des dispositions du Bill C-183 et proposer des solutions de rechange qui, à notre avis, seront conformes aux objectifs du bill, tout en comblant certaines de ses lacunes actuelles.

Les compagnies membres de l'Association canadienne des mines appuient le principe de base selon lequel «l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada». A vrai dire, des événements récents sur le plan des relations du travail indiquent qu'il y a un besoin pressant de résoudre les problèmes ouvriers-patronaux sans avoir recours aux grèves ou aux lock-outs, dont les répercussions dépassent très souvent les parties immédiatement en cause et sont très néfastes à la croissance économique ordonnée du Canada qui profite, il va sans dire, à tous les citoyens.

2. CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Environ 80 p. 100 de la production de l'industrie minière canadienne est vendue sur les marchés mondiaux dans des conditions rigoureuses de concurrence et bon nombre des concurrents du Canada jouissent de coûts plus favorables que ceux qui prévalent au pays. C'est pourquoi, si l'industrie minière canadienne doit rester compétitive, il est absolument essentiel qu'elle puisse adopter les changements technologiques qui s'imposent.

Canadian mine workers are among the highest paid in the world, which is as it should be since they also are among the most productive. It is, however, no accident that these two factors go together, and so long as Canadian per capita production remains equal to or better than that of our competitors, and other costs remain in line, the industry can continue to offer premium compensation to its workers.

The Canadian mining industry has achieved its present status in the international markets through capacity to lead the world in technological innovation and modernization. Loss of this capacity would lead to the industry's inability to pay to its employees one of the highest wage scales found in any mining country. It may also have negative effects on the continuing employment of the industry's existing labour force.

Employers and employees alike are fully aware of the problems related to technological change and could normally be counted upon to deal with them in a satisfactory manner. Because of this awareness, there are grounds for the argument that specific provisions to deal with such problems need not be included in the Canada Labour Code, particularly since such provisions could well have the negative effect of inhibiting the introduction of new technology by Canadian industry which is necessary to improve the levels of productivity and competitive performance, and generally broaden the scope of employment opportunities for Canadians.

On the other hand, the Canada Labour Code should encourage employers and employees to provide in their collective agreements for the conclusive resolution without recourse to strikes or lockouts of all matters arising out of technological change and which may have a detrimental effect on the terms and conditions or security of employees.

We submit that the following observations and recommendations will encourage the dual objective of making sure the problems are recognized and dealt with, while at the same time guarding against the dangers implicit for any industry which does not modernize its methods especially in the face of increasing external competition.

The Canadian mining industry fully accepts its responsibility to assist its employees who are affected by technological change and is strongly of the view that this can best be achieved through the collective bargaining process.

The Association has given special consideration to Sections 149, 150, 151, 152 and 153 of Bill C-183, which deal with technological change and there are two points which are of grave concern to it arising from certain of the proposed provisions on this important subject.

Our first concern has to do with the exemption procedure set out in Section 149, and in particular, Section 149 (2)(c). Obviously, the intent of Section 149 was to exempt from the provision of Sections 150, 152 and 153 agreements now in existence which contain acceptable procedures for dealing with technological change. We believe that this objective is fully achieved by Sections 149 (2)(a) and (b).

Section 149 (2)(c), while not adding any protection for the employee which can not be obtained through Sections 149 (2)(a) and (b), undoubtedly will raise a serious problem inasmuch as a bargaining agent will be required to sign a collective agreement which contains a specific clause exempting the agreement from Sections 150, 152 and 153.

Les mineurs canadiens sont parmi les mieux payés au monde, ce qui n'est que normal puisque nous sommes parmi les plus productifs. Ce n'est toutefois pas une coïncidence que ces deux facteurs aillent de pair et, aussi longtemps que la production canadienne par habitant restera égale ou supérieure à celle de nos concurrents, les autres coûts demeurant stables, l'industrie pourra continuer à verser une rémunération élevée à ses travailleurs.

L'industrie minière canadienne a atteint sa position actuelle sur les marchés internationaux par sa capacité de mener le monde dans l'innovation et la modernisation technologique. La perte de cette capacité mettrait l'industrie dans l'impossibilité de payer à ses employés une des plus hautes échelles de salaires de tous les pays miniers. Elle peut aussi avoir des effets négatifs sur l'emploi continu de la main-d'œuvre actuelle de l'industrie.

Les employeurs, de même que les employés, sont parfaitement au courant des problèmes ayant trait au changement technologique et on pourrait normalement compter sur eux pour les régler d'une façon satisfaisante. Donc, il y a des motifs pour appuyer le raisonnement que des dispositions particulières en vue de régler de tels problèmes ne doivent pas nécessairement être comprises dans le Code canadien du travail, surtout si de telles dispositions pourraient fort bien avoir l'effet négatif d'empêcher l'introduction d'innovations technologiques par l'industrie canadienne qui sont nécessaires à l'amélioration des niveaux de productivité et de rendement concurrentiel et, en général, à l'élargissement de la gamme des possibilités d'emploi pour les Canadiens.

D'autre part, le Code canadien du travail devrait encourager les employeurs et les employés à prévoir dans leurs conventions collectives le règlement décisif, sans recours à la grève ou au lock-out, de toutes questions découlant du changement technologique et qui pourraient avoir un effet nuisible sur les conditions de travail ou la sécurité des employés.

Nous prétendons que les observations et recommandations suivantes encourageront le double objectif d'assurer que les problèmes soient reconnus et réglés, et en même temps d'assurer contre les dangers implicites que doit envisager toute industrie qui ne modernise pas ses méthodes surtout face à une concurrence externe accrue.

L'industrie minière canadienne accepte pleinement ses responsabilités d'aider ses employés qui sont touchés par le changement technologique et croit fermement que la meilleure façon de le faire est par l'entremise des conventions collectives.

L'Association a examiné spécialement les articles 149, 150, 151, 152 et 153 du Bill C-183 qui traitent du changement technologique et deux questions très graves se posent au sujet de certaines des dispositions proposées sur ce sujet très important.

Notre première préoccupation concerne la procédure d'exemption établie dans l'article 149, et plus particulièrement, l'article 149 (2) c). Évidemment, le but de l'article 149 était d'exempter des dispositions des articles 150, 152 et 153 les conventions qui existent déjà qui renferment des procédés acceptables pour traiter du changement technologique. Nous croyons que cet objectif est pleinement réalisé dans l'article 149 (2) a) et b).

L'article 149 (2) c), alors qu'il n'ajoute aucune protection pour l'employé qui ne peut être obtenue dans l'article 149 (2) a) et b), soulèvera sans doute un grave problème du fait qu'un agent négociateur devra signer une convention collective qui comprend une clause particulière qui exempte la convention de l'application des articles 150, 152 et 153.

We cannot believe that a bargaining agent would agree to such a provision unless the bargaining agent has first been able to obtain from an employer unreasonable concessions with respect to assistance for employees affected by technological change.

The second matter of concern to the Association is the fact that the Bill does not provide for the situation where a clause on technological change which satisfies the requirements of Sections 149(2)(a) and (b), is "negotiated out" of an existing collective agreement after the enactment of bill C-183. To be more specific, even where such an agreement contains provisions with respect to technological change, which satisfy the requirements of Sections 149 (2) (a) and (b), a bargaining agent, in the period of negotiation, could make unreasonable demands with the threat that if these were not met, it would demand that the clause on technological change be deleted from the new agreement. In these circumstances, the union would be free to apply to the Canada Labour Relations Board for the right to reopen a contract during the closed period, which right, in turn, would carry the right to strike in the closed period.

We feel very strongly that the bill must contain a provision which will protect an employer from the eventuality where an existing contract contains provisions which satisfy Sections 149 (2)(a) and (b). Moreover, we can well conceive that there will be certain situations where, even though the bargaining agent is prepared to act in good faith, he will be under strong pressure from the union membership to negotiate an agreement which, by reason of the absence of a clause on technological change, would permit the re-opening of the contract in the closed period.

For these reasons, the Association recommends that Subparagraph (c) of Sub-section (2) of Section 149 be deleted from the Bill.

The Association wishes to submit for the Committee's consideration the following proposal as a remedy to the deficiency in Section 149 (2)(c):

(i) Where collective agreements, which are entered into subsequent to the Canada Labour Code being amended, do not contain provisions to resolve conclusively matters arising out of a technological change because of the inability of the parties to agree upon such provisions, the following procedure will apply:

(a) Sections 150 (1) and (2) of the Bill would be applicable so as to provide employees with notice of the proposed technological change.

(b) If the parties cannot reach a mutually satisfactory agreement, either party may, at any time, and upon prior notice to the other party, inform the Minister of Labour as to their inability to reach a mutually satisfactory agreement.

(c) The Minister of Labour would then appoint a conciliation commissioner who would endeavour to assist the parties to reach a mutually satisfactory agreement with respect to these matters. In the event the conciliation commissioner was unsuccessful, he would report his findings and recommendations to the Minister of Labour. The procedures set out in Sections 164 (1)(b), 167, 168 (1), 169, 170 and 175 of the Bill would be a

Nous ne pouvons croire qu'un agent négociateur puisse consentir à une telle disposition à moins qu'il ait été d'abord capable d'obtenir de l'employeur des concessions déraisonnables au sujet de l'aide aux employés touchés par le changement technologique.

La deuxième question qui inquiète l'Association est le fait que le bill ne prévoit pas une situation où une clause sur le changement technologique qui répond aux exigences de l'article 149 (2) a) et b) soit «négociée hors du cadre» d'une convention collective qui existe déjà après l'adoption du Bill C-183. Pour être plus précis, même lorsqu'une telle convention comporte des dispositions au sujet du changement technologique, qui répondent aux exigences de l'article 149 (2) a) et b), un agent négociateur, durant une période de négociation, pourrait faire des demandes déraisonnables sous menace que si on n'y donnait pas suite, il exigerait que la clause concernant le changement technologique soit supprimée de la nouvelle convention. Dans ces circonstances, le syndicat serait libre de demander à la Commission canadienne des relations de travail le droit de rouvrir une convention lorsqu'elle est en application, lequel droit, à son tour, accorderait le droit de grève durant la période pendant laquelle la convention est en vigueur.

Nous croyons fermement que le bill doit comprendre une disposition qui protéger l'employeur contre la possibilité qu'une convention qui existe déjà contienne des dispositions qui répondent aux exigences de l'article 149 (2) a) et b). De plus, nous pouvons entrevoir certaines situations où, même si l'agent négociateur est prêt à agir de bonne foi, il aura à subir de fortes pressions de la part des membres du syndicat afin de le convaincre de négocier une convention qui, en raison de l'absence d'une clause concernant le changement technologique, permettrait la réouverture de négociation au sujet de la convention durant une période où elle est en application.

Compte tenu de ces raisons, l'Association recommande que l'alinéa c) du paragraphe (2) de l'article 149 soit supprimé du Bill.

L'Association désire soumettre à l'examen du Comité la proposition suivante comme correctif à la lacune que présente l'article 149 (2)(c):

(i) Lorsque des conventions collectives, qui sont conclues après l'entrée en vigueur des modifications au Code canadien du travail, ne contiennent pas de dispositions pour résoudre de façon concluante les problèmes provenant d'un changement technologique, étant donné l'impossibilité des parties de s'entendre sur ces dispositions, la procédure suivante s'appliquera:

a) Les paragraphes (1) et (2) de l'article 150 du Bill s'appliqueraient de façon à donner aux employés un avis du changement technologique proposé.

b) Si les parties ne peuvent conclure un accord mutuellement satisfaisant, l'une ou l'autre des parties peut, à n'importe quel moment, et après en avoir donné avis à l'autre partie, informer le ministre du Travail qu'elles n'ont pu parvenir à un accord mutuellement satisfaisant.

c) Le ministre du Travail nommerait un commissaire-conciliateur qui s'efforcerait d'aider les parties à parvenir à un accord mutuellement satisfaisant au sujet de ces questions. Dans le cas où le commissaire-conciliateur ne réussirait pas, il ferait rapport au ministre du Travail de ses conclusions et de ses recommandations. Les procédures établies aux articles 164 (1)(b), 167, 168 (1), 169, 170 et 175 du Bill serviraient de modèle

model for the applicable procedures. During the conciliation procedure, the employer would not, of course, be free to introduce a technological change.

(d) The recommendations of the conciliation commissioner would be binding on both parties unless the employer decided not to introduce the technological change.

(e) In order to avoid undue delays in the procedure set out above, the following time limits would be placed on each step in the procedure:

1. The bargaining agent would be required to request discussions with the employer within 30 days after the receipt of notice of the proposed technological change.
2. If the parties do not reach an agreement within a period of 60 days from the date on which the notice was received, either party may, within 15 days after negotiations have terminated, refer the dispute to the Minister of Labour.
3. The Minister of Labour shall appoint a conciliation commissioner within 10 days.
4. The conciliation commissioner shall submit his recommendations to the Minister within 60 days after his appointment and these recommendations are binding upon both parties.

3. DEFINITION OF "EMPLOYEE"

The definition of "employee" in the Bill could include supervisors who in the mining industry have traditionally been an integral part of management.

The unionization of supervisors would create conflicts of interest which could increase disputes and have a negative effect upon management-employee relations. In the construction industry, the inclusion of supervisors in a bargaining unit has not been conducive to the improvement of relations between management and employees; it has placed the supervisor in an untenable position in his relationship with other employees.

If the intent of the proposal is to deal with those situations where an employee may have "some" supervisory responsibilities, the Canada Labour Relations Board already has jurisdiction to deal with the matter.

4. THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

A. Powers of the Arbitrator

We draw to the attention of the Committee Sub-section (d) of Section 157, in respect to the powers of an arbitrator, which provides that:

(d) where

(i) he or it determines that an employee has been discharged or disciplined by an employer for cause, and

(ii) the collective agreement does not contain a specific penalty for the infraction that is the subject of the arbitration,

has the power to substitute for the discharge or discipline such other penalty as to the arbitrator or arbitration board seems just and reasonable in the circumstances.

pour les procédures à appliquer. Au cours de la procédure de conciliation, il ne serait évidemment pas permis à l'employeur d'introduire un changement technologique.

d) Les recommandations du commissaire-conciliateur seraient exécutoires sur accord des parties, à moins que l'employeur ne décide de ne pas introduire le changement technologique.

e) Afin d'éviter des retards injustifiables dans la procédure susmentionnée, les limites de temps suivantes seraient fixées pour chaque étape de la procédure:

1. L'agent devrait demander à discuter avec l'employeur dans les 30 jours de la date de la réception de l'avis du changement technologique proposé.
2. Si les parties ne peuvent parvenir à un accord dans les 60 jours de la date de réception de l'avis, chaque partie peut, dans les 15 jours suivant la fin des négociations, faire part du différend au ministre du Travail.
3. Le ministre du Travail nommera un commissaire-conciliateur dans les 10 jours qui suivront.
4. Le commissaire-conciliateur présentera ses recommandations au Ministre dans les 60 jours qui suivront sa nomination et ces recommandations sont exécutoires sur accord des parties.

3. DÉFINITION DU MOT «EMPLOYÉ»

La définition du mot «employé» dans le Bill pourrait comprendre les surveillants qui, au sein de l'industrie minière, ont traditionnellement fait parti intégrante des cadres.

Le droit accordé aux surveillants de former des syndicats créerait des conflits d'intérêts qui pourraient augmenter les différends et avoir des répercussions défavorables sur les relations entre patrons et ouvriers. Dans l'industrie du bâtiment, l'inclusion des surveillants dans une unité de négociation n'a guère amélioré les relations entre patrons et ouvriers; elle a placé le surveillant dans une situation extrêmement difficile dans le cadre de ses relations avec les autres employés.

Si le but de la proposition est de s'occuper des situations où un employé peut avoir «certaines» attributions de surveillance, le Conseil canadien des relations du travail a déjà la compétence voulue pour traiter de la question.

4. LE CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS OUVRIÈRES

A. Pouvoirs des arbitres

Nous signalons au Comité le paragraphe d) de l'article 157, qui se rapporte aux pouvoirs des arbitres, et stipule que:

d) quand

(i) il décide qu'un employé a été congédié ou que des mesures disciplinaires ont été prises contre lui par un employeur pour une raison suffisante, et que

(ii) la convention collective ne stipule pas de sanction particulière pour l'infraction soumise à l'arbitrage.

a pouvoir de substituer à la décision de congédiement ou aux mesures disciplinaires toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances.

As proposed, Sub-section (d) of Section 157 appears unrealistic in that it suggests that the arbitrator be empowered to substitute his opinion in disciplinary cases. In other words, he would be required to perform in areas for which he may well not be qualified. It is, of course, extremely difficult to pre-judge differences and calculate penalties. For these reasons, we recommend that Sub-section (d) of Section 157 be deleted.

B. Denial of Appeal to the Courts

We note with alarm, the continuing tendency in proposed legislation to restrict severely, or eliminate entirely, any meaningful right of appeal to the courts. This trend is again evidenced in Bill C-183 by reason of the virtually unlimited powers given to the Canada Labour Relations Board pursuant to Section 118 and to the arbitrator pursuant to Section 157. We recommend most strongly that both parties to a collective agreement be afforded the right, and the protection of a meaningful judicial review in the Canadian tradition of public acceptance of the role of the judiciary as unbiased and final "arbitrators" in matters of dispute.

Under Section 122, every order or decision of the Board is final and shall not be questioned or reviewed in any court except in accordance with Section 28 of the Federal Court Act; which provides that a decision of the Board can only be reviewed and set aside on the ground that it did one of three things:

- (a) Failed to observe a principle of natural justice or otherwise acted beyond or refused to exercise its jurisdiction;
- (b) erred in law in making its decision or order whether or not the error appears on the face of the record; or
- (c) based its decision or order on an erroneous finding of fact that it made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it.

This does not give the Federal Court the right to reverse a decision of the Board if, in the judgement of the Court, for any reason, the Board's decision was wrong.

Therefore, we recommend that Section 118 be amended, in part, to read as follows:

"118. The Board has, in relation to any proceeding, arising out of any matter within its jurisdiction, before it, power

(a) to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath and to produce such documents and things as are requisite to the full investigation and consideration thereof;

(c) to receive and accept such evidence and information on oath or affidavit as is acceptable in a court of law;

(h) subject to such limitations as the Governor in Council in the interests of defence or security may by regulation prescribe, to enter any premises of an employer where work is being or has been done by employees and to inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles therein and interrogate any person;"

Le paragraphe d) de l'article 157 semble, tel qu'il est proposé, manquer de réalisme en ce sens qu'il suggère que l'arbitre peut substituer son opinion en cas de mesures disciplinaires. En d'autres termes, il lui faudrait agir dans des domaines où il pourrait ne pas avoir la compétence nécessaire. Il est, bien sûr, extrêmement difficile de préjuger des désaccords et fixer des sanctions. Nous recommandons donc, pour ces raisons, la suppression du paragraphe d) de l'article 157.

B. Refus d'appel aux tribunaux

Nous notons avec inquiétude cette tendance permanente dans le projet de loi à restreindre rigoureusement, voire supprimer entièrement, tout droit d'appel réel aux tribunaux. Cette tendance se manifeste à nouveau dans le bill C-183 vu les pouvoirs virtuellement illimités conférés au Conseil des relations de travail du Canada, en vertu de l'article 18 et aux arbitres, en vertu de l'article 157. Nous recommandons instamment que les deux parties à une convention collective aient le droit et jouissent de la protection d'une révision sérieuse par les tribunaux, suivant la tradition canadienne qui veut que le public accepte le rôle «d'arbitres» impartiaux et définitifs qu'ils jouent pour trancher les différends.

En vertu de l'article 122, toute ordonnance ou décision du Conseil est définitive et ne peut être mise en question devant un tribunal ni révisée par lui, si ce n'est conformément à l'article 28 de la loi sur la Cour fédérale qui prévoit qu'une décision du Conseil ne peut être révisée ou rejetée que si ce dernier a commis l'une des trois fautes suivantes:

- a) Il a enfreint un principe de justice naturelle, débordé le champ de sa compétence ou refusé d'exercer ses pouvoirs;
- b) il a commis une erreur judiciaire en rendant son ordonnance ou sa décision, que l'erreur soit ou non manifeste sur simple examen du dossier; ou bien
- c) il a fondé sa décision ou son ordonnance sur des faits erronés établis de mauvaise foi ou de façon fantaisiste ou encore, sans égard pour les faits qu'il avait devant lui.

Cela ne confère pas à la Cour fédérale le droit d'annuler la décision du Conseil si elle a raison de croire que cette décision était erronée.

Nous recommandons donc que l'article 118 soit modifié en partie pour se lire comme il suit:

«118. Le Conseil a, relativement à toute procédure, se rapportant à toute question qui relève de sa compétence et engagée devant lui, le pouvoir

a) de convoquer des témoins, d'en assurer la comparution, de les obliger à témoigner sous serment, oralement ou par écrit, et à produire les documents et pièces qui sont nécessaires à l'investigation et à l'étude complète dudit témoignage;

c) de recevoir et admettre les preuves et renseignements, fournis sous serment ou sous forme d'affidavit, pourvu qu'ils soient acceptables devant une cour de justice;

h) sous réserve des restrictions que le gouverneur en Conseil peut imposer par règlement dans l'intérêt de la défense ou de la sécurité, de pénétrer dans tout local d'un employeur où des employés effectuent ou ont effectué un travail et d'inspecter et examiner les travaux, matières, outillages, appareils ou articles qui s'y trouvent et d'interroger toute personne;»

5. NOTICE TO BARGAIN

Sub-section (2) of Section 136 gives a trade union the right, where it replaces another bargaining unit, to open a collective agreement for negotiation by notice given within three months of its certification.

Should this provision become a part of the Bill in its ultimate form, it will provide considerable incentive in certain cases for employees to give up one bargaining unit and substitute another, merely for the sake of upsetting an agreement.

We submit that such a provision would be oppressive and unfair to employers who have bargained fairly and in good faith with one bargaining agent and this cannot have been the intention of the government in drafting the proposed legislation. If enacted, it could result in keeping the parties to a collective agreement in a semi-continuous state of negotiation by unions dissolving their bargaining units, and re-forming new ones to obtain concessions to which they quite properly have no claim under an existing agreement.

We recommend that Sub-section (2) of Section 136 be redrafted along the lines of Sub-paragraph (c) of Section 13 of the British Columbia Labour Relations Act which reads as follows:

"13. (c). If a collective agreement binding on the unit is in force at the time of certification, the agreement remains in force, but, except where the trade-union party to the collective agreement obtains the certification, any rights and obligations that were thereby conferred or imposed upon the trade-union party to the collective agreement cease so far as that trade-union is concerned and are conferred or imposed upon the certified trade-union."

6. UNION CERTIFICATION

The proposals in the Bill for certification require support of 35 percent of eligible employees, and on a run off vote a simple majority of those voting; whereas for decertification a 50 percent majority is required.

The requirements should be the same for both certification and decertification and, to avoid situations where the simple majority voting bears no relationship to the number of employees in the bargaining unit, we recommend that the majority required should remain as 50 percent of those eligible to vote.

7. RESIDUAL POWERS OF THE MINISTER

Section 197 of Bill C-183 provides that the Minister:

"where he deems it expedient, may do such things as to him seem likely to maintain or secure industrial peace and to promote conditions favourable to the settlement of industrial disputes or differences."

We cannot but be alarmed over a provision which seeks to appropriate to a Minister, without any explanation given for the necessity thereof, unrestricted powers to do anything which "he deems ... expedient" to effect "the settlement of industrial disputes or differences."

5. MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

Le paragraphe (2) de l'article 136 accorde à un syndicat lorsqu'il remplace une autre unité de négociation, le droit de soumettre une convention collective à des négociations par une mise en demeure dans les trois mois de la date de son accréditation.

Si cette disposition était intégrée au bill dans sa version finale, dans certains cas, elle encouragerait considérablement les employés à abandonner une unité de négociation et à la remplacer par une autre, uniquement afin de modifier une convention.

Nous signalons qu'une telle disposition serait oppressive et injuste envers les employeurs qui ont négocié honnêtement et de bonne foi avec un agent négociateur; le gouvernement n'a certainement pas rédigé ce projet de loi à cette fin. Si cette disposition est adoptée, il pourrait en résulter que les syndicats gardent les parties à une convention collective dans un état semi-permanent de négociations en dissolvant leurs unités de négociation et en formant de nouvelles pour obtenir des concessions auxquelles ils n'ont normalement pas droit dans le cadre de la convention existante.

Nous recommandons que le paragraphe (2) de l'article 136 soit rédigé à nouveau en prenant comme modèle le sous-alinéa c) de l'article 13 de la Loi sur les relations de travail de la Colombie-Britannique, qui se lit comme suit:

"13. (c). Si une convention collective engageant une unité est en vigueur au moment de l'accréditation, cette convention reste en vigueur, sauf lorsque le syndicat qui est partie à la convention collective obtient l'accréditation, tout droit et obligation conférés ou imposés au syndicat qui est partie à la convention collective ne s'appliquent plus en ce qui concerne ce syndicat et sont conférés et imposés au syndicat accrédité."

6. L'ACCRÉDITATION D'UN SYNDICAT

Les propositions du bill concernant l'accréditation exigent l'appui de 35 p. 100 des employés ayant le droit de vote, et dans le cas des scrutins de ballottage, une majorité simple des votants tandis que pour la révocation d'une accréditation, une majorité de 50 p. 100 est exigée.

Les exigences devraient être les mêmes pour l'accréditation et la révocation d'accréditation et, afin d'éviter des situations où la majorité simple des votants n'est pas proportionnelle au nombre d'employés appartenant à l'unité de négociation, nous recommandons que 50 p. 100 soient maintenus comme majorité exigée des employés ayant le droit de vote.

7. POUVOIRS SUPPLÉMENTAIRES DU MINISTRE

L'article 197 du bill C-183 prévoit que le ministre:

«peut, lorsqu'il juge à propos, accomplir les choses qui lui paraissent de nature à favoriser la bonne entente dans l'industrie et à susciter des conditions favorables au règlement des conflits ou différends industriels.»

Nous ne pouvons qu'être alarmés au sujet d'une disposition qui cherche à conférer à un ministre, sans donner d'explications sur la nécessité d'une telle mesure, le pouvoir absolu de faire ce «qu'il juge à propos» pour réaliser «le règlement des conflits ou différends industriels».

In the absence of any explanation for the justification of such sweeping powers, we are unalterably opposed to the inclusion of this section in Bill C-183 and urge in the strongest possible terms that the Committee delete it from the Bill.

Appendix "A"

The main role of The Mining Association of Canada is to project the views of the mining industry on a national scale and to coordinate its efforts with those of government departments on policies affecting exploration, mining, processing and marketing. The Association also coordinates research within the Industry on such matters as rock mechanics, metallurgy and other technological developments and the disposal from industrial wastes.

The member companies of The Mining Association of Canada account for more than 95% of Canada's output of metals and major industrial minerals:

MEMBER COMPANIES, May, 1972

Advocate Mines Limited
Algoma Steel Corporation, Limited, The-Algoma Ore Division
Allan Potash Mines
Alwinal Potash of Canada Limited
American Smelting and Refining Company-Buchans Unit
Anaconda Britannia Mines
Anglo American Corporation of Canada Limited
Anvil Mining Corporation Limited
Asbestos Corporation Limited
Aunor Gold Mines Limited

Bell Asbestos Mines Ltd.
Bethlehem Copper Corporation Ltd.
Bralorne Can-Fer Resources Limited
British Newfoundland Exploration Limited
Brunswick Mining and Smelting Corporation Limited

Caland Ore Company, Limited
Camflo Mines Limited
Campbell Chibougamau Mines Ltd.
Campbell Red Lake Mines Limited
Canada Tungsten Mining Corporation Limited
Canadian Exploration Limited
Canadian Johns-Manville Co., Limited
Carey-Canadian Mines, Limited
Cassiar Asbestos Corporation Limited
Coast Copper Company, Limited
Cominco Ltd.
Consolidated Canadian Faraday Limited
Conwest Exploration Company Limited
Craigmont Mines Limited

Denison Mines Limited
Dickenson Mines Limited
Discovery Mines Limited
Dome Mines Limited
Duval Corporation of Canada

East Malartic Mines Limited
Eldorado Nuclear Limited

En l'absence de toute explication pour justifier ce pouvoir absolu, nous sommes complètement opposés à l'inclusion de cet article dans le bill C-183 et dans les termes les plus vigoureux possibles, nous demandons instamment au Comité de le supprimer.

Appendice «A»

Le rôle principal de l'Association minière du Canada est de faire connaître dans le pays les points de vue de l'industrie minière et de coordonner ses efforts avec ceux des ministères fédéraux pour la formulation des politiques touchant la prospection, l'exploitation, le traitement et la commercialisation des produits miniers. L'Association coordonne également la recherche au sein de l'industrie dans des domaines comme la mécanique des sols, la métallurgie et autres réalisations technologiques ainsi que la destruction des déchets industriels.

Les compagnies membres de l'Association minière du Canada contribuent pour plus de 95 pour cent à la production nationale des métaux et des principaux minéraux industriels:

COMPAGNIES MEMBRES, mai 1972

Advocate Mines Limited
Algoma Steel Corporation, Limited, The — Algoma Ore Division
Allan Potash Mines
Alwinal Potash of Canada Limited
American Smelting and Refining Company — Buchans Unit
Anaconda Britannia Mines
Anglo American Corporation of Canada Limited
Anvil Mining Corporation Limited
Asbestos Corporation Limited
Aunor Gold Mines Limited

Bell Asbestos Mines Ltd.
Bethlehem Copper Corporation Ltd.
Bralorne Can-Fer Resources Limited
British Newfoundland Exploration Limited
Brunswick Mining and Smelting Corporation Limited

Caland Ore Company, Limited
Camflo Mines Limited
Campbell Chibougamau Mines Ltd.
Campbell Red Lake Mines Limited
Canada Tungsten Mining Corporation Limited
Canadian Exploration Limited
Canadian Johns-Manville Co., Limited
Carey-Canadian Mines, Limited
Cassiar Asbestos Corporation Limited
Coast Copper Company, Limited
Cominco Ltd.
Consolidated Canadian Faraday Limited
Conwest Exploration Company Limited
Craigmont Mines Limited

Denison Mines Limited
Dickenson Mines Limited
Discovery Mines Limited
Dome Mines Limited
Duval Corporation of Canada

East Malartic Mines Limited
Eldorado Nuclear Limited

Falconbridge Nickel Mines Limited
Falconbridge Copper Limited

Gaspe Copper Mines, Limited
Giant Yellowknife Mines Limited
Granby Mining Company Limited, The
Granduc Operating Company
Granisle Copper Limited
Gunnex Limited

Hallnor Mines, Limited
Heath Steele Mines Limited
Hilton Mines, Ltd.
Hollinger Mines Limited
Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited

Indusmin Limited
International Mogul Mines Limited
International Nickel Company of Canada, Limited, The
Iron Ore Company of Canada

Joutel Copper Mines Limited

Kam-Kotia Mines Limited
Kennco Explorations, (Canada) Limited
Kerr Addison Mines Limited

Labrador Mining and Exploration Company Limited
Lake Asbestos of Quebec, Limited
Lamaque Mining Company Limited

Madeleine Mines Ltd.
Madsen Red Lake Gold Mines, Limited
Manitou-Barvue Mines Limited
Mattagami Lake Mines Limited
McIntyre Porcupine Mines Limited

New Hosco Mines Limited
Newmont Mining Corporation of Canada Limited
Noranda Mines Limited

Orchan Mines Limited

Pamour Porcupine Mines Limited
Patino Mines (Quebec) Limited
Pine Point Mines Limited
Placer Development Limited
Potash Company of America

Quebec Cartier Mining Company
Quebec Iron and Titanium Corporation

Rayrock Mines Limited
Rio Algom Mines Limited
Rycon Mines Limited

Selco Mining Corporation Limited
Sherman Mine
Sherritt Gordon Mines Limited
Sigma Mines (Quebec) Limited

United Siscoe Mines Limited

Spooner Mines and Oils Limited
Steep Rock Iron Mines Limited
Sullivan Mining Group Ltd.

Teck Corporation Limited
Texas Gulf Sulphur Company

Falconbridge Nickel Mines Limited
Falconbridge Copper Limited

Gaspe Copper Mines, Limited
Giant Yellowknife Mines Limited
Granby Mining Company Limited, The
Granduc Operating Company
Granisle Copper Limited
Gunnex Limited

Hallnor Mines, Limited
Heath Steele Mines Limited
Hilton Mines, Ltd.
Hollinger Mines Limited
Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited

Indusmin Limited
International Mogul Mines Limited
International Nickel Company of Canada, Limited, The
Iron Ore Company of Canada

Joutel Copper Mines Limited

Kam-Kotia Mines Limited
Kennco Explorations, (Canada) Limited
Kerr Addison Mines Limited

Labrador Mining and Exploration Company Limited
Lake Asbestos of Quebec, Limited
Lamaque Mining Company Limited

Madeleine Mines Ltd.
Madsen Red Lake Gold Mines, Limited
Manitou-Barvue Mines Limited
Mattagami Lake Mines Limited
McIntyre Porcupine Mines Limited

New Hosco Mines Limited
Newmont Mining Corporation of Canada Limited
Noranda Mines Limited

Orchan Mines Limited

Pamour Porcupine Mines Limited
Patino Mines (Quebec) Limited
Pine Point Mines Limited
Placer Development Limited
Potash Company of America

Quebec Cartier Mining Company
Quebec Iron and Titanium Corporation

Rayrock Mines Limited
Rio Algom Mines Limited
Rycon Mines Limited

Selco Mining Corporation Limited
Sherman Mine
Sherritt Gordon Mines Limited
Sigma Mines (Quebec) Limited

United Siscoe Mines Limited

Spooner Mines and Oils Limited
Steep Rock Iron Mines Limited
Sullivan Mining Group Ltd.

Teck Corporation Limited
Texas Gulf Sulphur Company

United Keno Hill Mines Limited
Western Mines Limited
Whitehorse Copper Mines Ltd.
Willroy Mines Limited

United Keno Hill Mines Limited
Western Mines Limited
Whitehorse Copper Mines Ltd.
Willroy Mines Limited

APPENDIX "A-6"

GAINERS LIMITED
EDMONTON, CANADA

May 8th, 1972

Mr. Arthur Portelance, Chairman
Standing Committee on Labour, Manpower and
Immigration
House of Commons
Ottawa, Canada K1A-0A7

Dear Sir:

May I take this opportunity to commend your committee on the improvements you have made in the original suggestions contained in Bill C-253 to amend the Canada Labour Code.

With respect to Bill C-183 some objectionable features of Bill C-253 have been removed but certain areas, we believe, warrant further consideration.

Today's rapidly advancing technology usually does not permit an employer to be aware of innovations and improvements that may occur and that may be necessary for him to implement in order to remain competitive while at the same time he provides further benefits to the consumer. To provide one party to negotiations with an instrument that is compulsory and not negotiable is unrealistic and untenable.

The section referring to "significant" number of employees affected" also requires some clarification.

We have concern of the effects of this Bill if implemented, in regard to various pieces of Provincial Legislation, for which this Bill will most likely form a pattern. There could be very serious adverse effects in fields that are not in the area of Federal Labour Legislation and there could be placed unsurmountable obstacles in the path of many employers particularly in the realm of small businesses.

Thank you for the opportunity of placing our impressions on record.

Yours truly,
GAINERS LIMITED,
C. M. Campbell,
Vice-President.

APPENDICE A-6

GAINERS LIMITED
EDMONTON, CANADA

Le 8 mai 1972.

M. Arthur Portelance, président,
Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de
l'immigration
Chambre des communes,
Ottawa, Canada K1A-0A7

Monsieur,

Je profite de l'occasion pour féliciter votre Comité des améliorations que vous avez apportées aux premières propositions du Bill C-253 visant à modifier le Code canadien du travail.

En ce qui concerne le bill C-183, certaines dispositions discutables du Bill C-253 ont été supprimées, mais nous croyons qu'une étude plus approfondie s'impose dans d'autres domaines.

L'évolution rapide de la technologie actuelle ne permet habituellement pas à un employeur de se tenir au courant des innovations et des améliorations qui peuvent survenir et qu'il devrait peut-être mettre en application pour conserver sa position concurrentielle, tout en assurant de nouveaux avantages aux consommateurs. Assurer à un groupe de négociation un instrument qui soit obligatoire et non négociable n'est pas réaliste ni justifiable.

L'article relatif à un nombre «important» d'employés «touchés» exige aussi quelques précisions.

Nous nous inquiétons des répercussions du Bill, s'il est mis en application, en ce qui concerne diverses lois provinciales qui seront probablement modelées sur les dispositions du Bill. Il pourrait entraîner de très graves effets défavorables dans des domaines qui ne relèvent pas de la loi fédérale du travail et créer des obstacles insurmontables pour plusieurs employeurs, particulièrement dans le domaine des petites entreprises.

Nous vous savons gré de nous avoir donné l'occasion d'exprimer notre point de vue.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le vice-président,
GAINERS LIMITED,
C. M. Campbell.

APPENDIX "A-8"

POOLE CONSTRUCTION LIMITED
ALBERTA

May 10, 1972.

The Standing Committee on

Labour, Manpower & Immigration,

House of Commons,

Ottawa, Ontario. K1A-0A7.

Attention: Mr. Arthur Portelance, Chairman.

Re: Bill C-183—An Act to Amend the Canada Labour Code

Dear Sir:

Thank you for your letter of April 26, 1972, notifying us concerning the public hearings to be held on Bill C-183, and advising us of the deadline regarding written briefs.

Our Company supports the position taken by The Canadian Construction Association on Bill C-183. In particular we are very much concerned that the "technological change" provisions will create serious problems within our industry. Overall, we view the inevitable result of this proposed legislation as creating higher levels of inflation throughout the country.

Yours very truly,

POOLE CONSTRUCTION LIMITED

H. R. Gillespie.

cc. S. D. C. Chutter, General Manager, Canadian Construction Association.

APPENDICE A-8

POOLE CONSTRUCTION LIMITED
ALBERTA

Le 10 mai 1972.

Comité permanent du travail,

de la main-d'œuvre et de l'immigration,

Chambre des communes,

Ottawa (Ontario). K1A 0A7

(A l'attention de Monsieur Arthur Portelance) Président.

Objet: Bill C-183—Loi modifiant le Code canadien du travail

Monsieur,

Nous vous remercions de votre lettre du 26 avril 1972 par laquelle vous nous informiez des audiences publiques qui se tiendront dans le cadre du Bill C-183 et des dates limites concernant les mémoires.

Notre compagnie appuie la position prise par l'Association des constructeurs canadiens sur le Bill C-183. Nous craignons beaucoup, en particulier, que les dispositions concernant le «changement technologique» créent des problèmes sérieux au sein de notre industrie. En général, nous croyons que la loi proposée accentuera l'inflation dans tout le pays.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

POOLE CONSTRUCTION LIMITED

H. R. Gillespie.

cc. S. D. C. Chutter, Directeur général, Association des constructeurs canadiens.

APPENDIX "A-9"

THE CHEMICAL INSTITUTE OF CANADA
BRIEF
REGARDING
BILL C-183

An Act to Amend the Canada Labour Code
4th Session, 28th Parliament, 21 Elizabeth II, 1972
submitted on behalf of the Board of Directors of
The Chemical Institute of Canada

INTRODUCTION

The employment circumstances of professionals and the traditional relationship between professional employees and their employers will be significantly affected by the provisions of this Bill.

The contents of Bill C-183, when it is enacted, will replace the existing Part V of the Canada Labour Code. Part V deals with industrial relations or, more specifically, collective bargaining, and defines the rights, obligations and limitations for all parties who are, may be, or wish to be involved in collective bargaining.

This Act covers those corporations and other organizations which come under federal control including Canadian crown corporations, except those specifically excluded by the Governor in Council. It also covers employers and employees of other corporations who are engaged in "any federal work, undertaking or business". As the majority of companies are incorporated under federal charter, the Act is of significance to many employers and most employees. Organizations and their employees operating under provincial jurisdiction may also be affected since the federal government is prepared to offer administrative service to any province with substantially the same legislation which enters into an agreement with the federal government for this service.

Most employees of departments and other portions of the public service of Canada where Her Majesty, as represented by the Treasury Board, is the employer or whose employer is listed in Schedule A, Parts I and II of the Public Service Staff Relations Act, 1967 (PSSRA)⁽¹⁾ are covered under the PSSRA and are therefore exempt from provisions of Part V of the Canada Labour Code. Some examples of the bodies included under the PSSRA are: Statistics Canada, National Energy Board, Atomic Energy Control Board, National Film Board and the National Research Council.

In order to evaluate the significance of the provisions of Bill C-183 to professional employees this paper will first review the evolution of collective bargaining for professionals in the Provinces of Ontario and Quebec and then present a summary of key considerations with respect to collective bargaining for professionals. In the light of this background the implications of specific aspects of Bill C-183 to professionals is examined together with recommendations for changes to protect the interests of all professionals.

APPENDICE A-9

L'INSTITUT DE CHIMIE DU CANADA
MÉMOIRE
CONCERNANT LE
BILL C-183

Loi modifiant le Code canadien du travail
4^e Session, 28^e Législature, 21 Elizabeth II, 1972
présenté au nom du Conseil de direction de
L'Institut de chimie du Canada

INTRODUCTION

Les conditions d'emploi des professionnels et le rapport traditionnel entre les professionnels et leurs employeurs seront touchés de façon significative par les dispositions du présent bill.

Le contenu du bill C-183, lorsqu'il sera adopté, remplacera la présente Partie V du Code canadien du travail. La Partie V traite des relations industrielles ou, plus précisément, des négociations collectives, et détermine les droits, obligations et restrictions de toutes les parties qui sont, peuvent être ou désirent être engagées dans les négociations collectives.

Cette loi s'applique à toute corporation et organisme qui tombe sous l'autorité fédérale y compris les sociétés de la Couronne, sauf celles qui y sont précisément soustraites par le gouverneur en conseil. Elle s'applique aussi aux employeurs et employés d'autres corporations travaillant «dans le cadre fédéral». Comme la plupart des corporations sont constituées en vertu d'une charte fédérale, la loi est d'importance pour plusieurs employeurs et la plupart des employés. Les organismes et leurs employés relevant de la juridiction provinciale peuvent aussi être touchés vu que le gouvernement fédéral est prêt à offrir ses services administratifs à toute province dont les lois, en substance, sont les mêmes et qui signe un accord avec le gouvernement fédéral pour ces services.

La plupart des employés des ministères et d'autres secteurs de la fonction publique du Canada, où Sa Majesté, représentée par le Conseil du Trésor, est l'employeur ou dont l'employeur est énuméré dans l'annexe I, Partie I et II de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, 1967 (LRTFP)⁽¹⁾ tombent sous la LRTFP et sont donc soustraits aux dispositions de la Partie V du Code canadien du travail. Voici des exemples d'organismes compris dans la LRTFP: Statistique Canada, l'Office national de l'énergie, la Commission de contrôle de l'énergie atomique, l'Office national du film et le Conseil national des recherches.

Afin d'évaluer la portée des dispositions du Bill C-183 à l'égard des professionnels, le présent mémoire fait d'abord une revue du développement des négociations collectives pour les professionnels dans les provinces de l'Ontario et du Québec et présente ensuite un résumé des considérations fondamentales en ce qui concerne les négociations collectives pour les professionnels. Tout en tenant compte de ces données, nous examinons ce qu'impliquent certains aspects déterminés du Bill C-183 pour les professionnels et recommandons certains changements en vue de protéger les intérêts de tous les professionnels.

The Evolution of Collective Bargaining for Professionals in Ontario and Quebec

In her study on "Professional Workers and Collective Bargaining"⁽²⁾ Shirley B. Goldenberg deals with the problems which professional workers face when they adopt a collective bargaining relationship. Her study of professional engineers in the Provinces of Ontario and Quebec gives a clear picture of the activities in the two provinces in relation to collective bargaining up to 1968.

Collective Bargaining rights for professional engineers began in 1944 with the introduction of a wartime Order in Council PC-1003. In 1948 PC-1003 was replaced by the federal Industrial Relations and Disputes Investigation Act, 1948-IRDIA⁽³⁾, which by its definition of "employees", excluded from its provisions "members of the medical, dental, architectural, engineering and legal professions qualified to practice under the laws of the province and employed in that capacity". It may be noted that members of the profession of chemistry were not excluded from the provisions of the Act. Ontario and Quebec soon followed suit with legislation containing similar exclusions.

In Ontario, some units of professional engineers were formed after 1944 under the sponsorship of their parent associations and were named as units of the Federation of Employee-Professional Engineers and Assistants and later the Canadian Federation of Engineers and Scientists. The most active group was Unit No. 1 of the Federation, which is now known as the Society of Ontario Hydro Professional Engineers and Associates—SOPHEA, which has been continuously active since its founding in seeking better working conditions for professional workers⁽⁴⁾. In 1964, SOPHEA produced a brief entitled "Negotiation Rights for Professional Staffs" which was circulated to all major professional associations in Ontario and also to the provincial government. Two years later, in 1966, the Steering Committee on Negotiation Rights for Professional Staffs, which was mainly formed from members of the engineering profession but included representatives from five professions other than engineering, submitted a brief to the Honorable John P. Robarts, QC, then Premier of Ontario, in support of special legislation for professionals entitled "Professional Negotiations Act, 1966". The opposition of the council of the APEO, supported by approximately 50% of its membership, was sufficient to prevent consideration of the separate act for professionals.

The Association of the Chemical Profession of Ontario—ACPO was incorporated in 1963 by an Act of the Ontario Legislature under Bill—PR 10⁽⁵⁾ with the objects of promoting and increasing the knowledge, skill and proficiency of its members in all things relating to chemistry and chemical engineering and to regulate the standards of chemical practice of its members.

In 1970, the President of the ACPO, Mr. K. Casey, on behalf of the members of the ACPO, presented a brief to the Standing Committee of the Legislature on Labour requesting one of two courses of action:

(1) To place members of the ACPO in the same position as members of other professions by listing them with members of other professions who had been

Le développement des négociations collectives pour les professionnels en Ontario et au Québec

Dans son étude sur les *Professional Workers and Collective Bargaining*⁽²⁾ Shirley B. Goldenberg traite des problèmes qui affrontent les professionnels lorsqu'ils adoptent un régime de négociations collectives. Son étude des ingénieurs professionnels dans les provinces de l'Ontario et du Québec représente clairement les activités dans les deux provinces dans le domaine des négociations collectives jusqu'à 1968.

Les droits à la négociation collective sont accordés aux ingénieurs professionnels en 1944 par l'introduction d'une ordonnance de guerre du conseil PC-1003. En 1948, PC-1003 est remplacé par la Loi fédérale sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, 1948-LRIEDT⁽³⁾, laquelle par sa définition «d'employé» soustrait à ses dispositions «un membre de la profession de médecin, de dentiste, d'architecte, d'ingénieur, d'avocat ou de notaire (*legal profession*), ayant les qualités requises pour exercer sous le régime des lois d'une province et employé en cette qualité». On peut constater que les membres de la profession de chimiste ne sont pas compris dans les dispositions de la Loi. L'Ontario et le Québec ont sans tarder suivi cet exemple et adopté des lois contenant la même sélection.

En Ontario, certaines unités d'ingénieurs professionnels sont formées après 1944 sous le parrainage de leurs associations mères et sont nommées des unités de la *Federation of Employee-Professional Engineers and Assistants* et plus tard de la *Canadian Federation of Engineers and Scientists*. Le groupe le plus actif est l'Unité n° 1 de la *Federation*, qu'on appelle maintenant la *Society of Ontario Hydro Professional Engineers and Associates—SOPHEA*, qui travaille continuellement depuis sa fondation à l'amélioration des conditions de travail des professionnels⁽⁴⁾. En 1964, SOPHEA rédige un mémoire intitulé "*Negotiation Rights for Professional Staffs*" qu'elle fait parvenir à toutes les principales associations professionnelles en Ontario et au gouvernement provincial. Deux ans plus tard, en 1966, le Comité de direction des droits à la négociation du personnel professionnel, formé surtout de membres de la profession d'ingénieur, mais qui comprend des représentants de cinq professions autres que le génie, présente un mémoire à l'honorable John P. Robarts, alors premier ministre de l'Ontario, à l'appui d'une loi particulière pour les professionnels intitulée "*Professional Negotiations Act, 1966*". L'opposition du conseil de l'APFO, appuyé par environ 50 p. 100 de ses membres, suffit pour empêcher l'étude de cette loi distincte pour les professionnels.

The Association of the Chemical Profession of Ontario—ACPO est constituée en société en 1963 par une Loi de la législature de l'Ontario aux termes du Bill—PR 10⁽⁵⁾ dans le but d'encourager et d'augmenter les connaissances, la maîtrise et la compétence de ses membres en toutes choses touchant la chimie et le génie chimique et de réglementer les normes de la pratique dans le domaine de la chimie de ses membres.

En 1970, le président de l'ACPO, M. K. Casey, au nom des membres de l'ACPO, présente un mémoire au Comité permanent du travail de la Législature demandant que l'on adopte une des deux mesures:

(1) De donner aux membres de l'ACPO les mêmes privilèges que les membres d'autres professions en les énumérant avec les membres d'autres professions qui

excluded from the provisions of the Act by the definition of employee under the Ontario Labour Relations Act, or

(2) To remove the employee exclusion clause for all professional employees and substitute clauses in the Labour Relations Act or to introduce a separate "Professional Negotiations Act" which would give professionals the right to bargain collectively independent of trade unions.

In 1970, the Ontario Labour Relations Act was amended⁽⁶⁾ by removing members of the engineers profession from the list of employees excluded from the terms of the Act. Professional engineers were given the right to bargain collectively

(1) as a unit consisting solely of professional engineers, or

(2) with other employees provided that a majority of engineers wished to be included in a non-homogeneous bargaining group.

The beginning of collective bargaining for professionals in the Province of Quebec was similar in manner to that of Ontario, with the introduction of the Order in Council PC-1003, 1944 Federation of Employee Engineers—FEE—was formed with the support of the Corporation of Engineers of Quebec—CEQ—so that engineers would not be forced into non-professional bargaining units. Two groups formed under the Order in Council PC-1003 were then Northern Electric Employee Engineers Association—NEEEA—and the Salaried Employees Association (Marconi)—SEAM—which were both certified in 1947. The position of both groups was considerably weakened when new provincial legislation was passed in 1948, excluding professional engineers from collective bargaining. Because the groups included employees who were not members of the CEQ, they were not supported by the CEQ. The NEEEA negotiated contracts for all non-supervisory engineers until 1959, when an amendment to the Code of Ethics of the CEQ, forbidding engineers to participate in trade union activities, resulted in decertification of the union. The Marconi group continued to negotiate for engineering personnel and all other office workers until 1965. When the new Quebec Labour Code was passed in 1964, Marconi engineers were required to negotiate separately from other personnel.

Collective action on the part of engineers was marked in 1960 by the formation of the Hydro Quebec Communications Group and the Association of Professional Civil Servants of the City of Montreal. Neither of these groups achieved much success in negotiations with their employers until the passing of the Quebec Professional Syndicates Act, 1963, the Quebec Labour Code, 1964, and the Civil Service Act, 1965. Professional Syndicates were formed by Hydro-Quebec in February, 1964, in the City of Montreal in October 1963, and in the Civil Service in April 1964. The CEQ attempted to prevent the formation of the syndicates of engineers in a protest letter to the Provincial Secretary, but failed.

The first collective agreement between the City of Montreal and the Syndicate of Professional Engineers of the City of Montreal was signed in May 1965. The bargaining unit excluded only those engineers having hiring and firing rights over other engineers and those employed in a confidential capacity. Included in the agreements were provisions for: overtime pay, grievance procedure, holi-

avaient été soustraits aux dispositions de la Loi par la définition d'un employé aux termes de la Loi sur les relations de travail en Ontario, ou

(2) de faire disparaître l'article excluant les employés pour tous les professionnels et d'y substituer des articles dans la Loi sur les relations de travail ou d'introduire une loi distincte intitulée «*Professional Negotiations Act*» qui donnerait aux professionnels le droit à la négociation collective indépendamment des syndicats.

En 1970, la Loi sur les relations de travail en Ontario est modifiée (6) en enlevant les membres de la profession de génie de la liste des employés exclus aux termes de la Loi. On donne aux ingénieurs professionnels le droit à la négociation collective

(1) en tant qu'unité ne comprenant que des ingénieurs professionnels, ou

(2) avec d'autres employés pourvu qu'une majorité des ingénieurs désirent être compris dans un groupe de négociation non homogène.

Les débuts du système des négociations collectives pour les professionnels au Québec sont analogues à ceux de l'Ontario, avec l'introduction de l'ordre en conseil PC-1003 en 1944, la Fédération des employés ingénieurs—FEI—est formée avec l'appui de la Corporation des ingénieurs du Québec—CIQ—de sorte que les ingénieurs ne soient pas forcés dans des unités de négociation nonprofessionnelles. A l'époque, deux groupes formés en vertu de l'ordre en conseil PC-1003 sont la *Northern Electric Employee Engineers Association*—NEEEA—et la *Salaried Employees Association* (Marconi)—SEAM toutes deux accréditées en 1947. La position de ces deux groupes est grandement affaiblie lorsque la nouvelle législation provinciale est adoptée en 1948, laquelle exclut les ingénieurs professionnels de la négociation collective. Parce que les groupes comprennent des employés qui ne sont pas membres de la CIQ, ils ne sont pas appuyés par la CIQ. La NEEEA négocie des conventions pour tous les ingénieurs non-surveillants jusqu'en 1959, lorsqu'une modification au Code des principes moraux de la CIQ, défendant aux ingénieurs de participer aux activités syndicales, amène la révocation de l'accréditation du syndicat. Le groupe Marconi continue à négocier pour le personnel ingénieur et tous les autres employés de bureau jusqu'en 1965. Lorsque le nouveau Code du travail du Québec est adopté en 1964, les ingénieurs de Marconi sont forcés de négocier séparément des autres employés.

En 1960 par leur action collective, les ingénieurs ont formé le groupe des communications de l'Hydro-Québec et l'association des fonctionnaires professionnels de la ville de Montréal. Aucun de ces groupes n'a obtenu beaucoup de succès dans ses négociations avec l'employeur jusqu'à l'adoption de la Loi sur les syndicats professionnels de 1963, le Code du travail du Québec de 1964 et la Loi sur la fonction publique, de 1965. Des syndicats professionnels ont été formés par l'Hydro-Québec en février 1964, dans la ville de Montréal, en octobre 1963 et dans la fonction publique, en avril 1964. Le Conseil des ingénieurs professionnels a essayé en vain d'empêcher la formation des syndicats des ingénieurs en protestant par lettre auprès du Secrétaire provincial.

La première convention collective intervenue entre la ville de Montréal et le syndicat des ingénieurs professionnels de la ville de Montréal a été signée en mai 1965. L'unité de négociation comprenait tous les ingénieurs sauf ceux qui avaient droit d'embauche et de congédiement ainsi que ceux qui occupaient des postes confidentiels. Ces conventions comprenaient des dispositions relatives à la

days and days off, financial arrangements if fired, sickness and accident plans, seniority and promotion regulations, insurance and indemnities, car allowance, posting of relevant notices, hygienic maintenance of work places. The second agreement secured the adoption of the Rand formula for the collection of union dues.

The Syndicate of Professional Engineers of Hydro-Quebec won recognition in June 1965 under the Professional Syndicates Act, after a strike which lasted for five weeks. A second strike occurred in 1966 over the matter of jurisdiction of the Syndicate and other questions. The strike, which lasted eleven weeks, was settled in June 1966. Engineers whose positions carried authority over other engineers or other professionals with respect to salary, promotion, report on work and recommendations on disciplinary matters, and/or responsibility for the direction of activities of a district were excluded from the unit. A few engineers working in confidential capacities were also excluded.

The Syndicate of Professional Engineers of the Government of Quebec was incorporated in October 1964 under the Professional Syndicates Act. The Civil Service Act of 1965 gave collective bargaining rights to virtually all civil servants, including professionals. While the Labour Code, 1964, restricted professional bargaining units to members of one profession, the Civil Service Act gave the right to form single or multi-professional bargaining units. Six separate Syndicates joined to form a Council of Professional Syndicates. The separate contracts signed with each syndicate were identical in all aspects but salary scales and management exclusions.

Formal trade union affiliation of professional engineers has been limited to Quebec in this country. This affiliation has been confined mainly to the French speaking group working in the public sector. Moreover, Quebec is the only province where professional engineers, at Hydro-Quebec, in the City of Montreal and in the Civil Service, have resorted to strike action to gain their demands. Recent legislation in Quebec (the Professional Code⁽⁷⁾, amendments to the Acts concerning Professional Engineers and Chemists^(8, 9)) will bring further changes to the collective bargaining relationships in that province.

The Professional and Collective Negotiations

With the introduction of Bill C-183, which will provide collective bargaining rights for all professionals coming under the jurisdiction of the federal government other than those professionals already covered under the terms of the Public Service Staff Relations Act, 1967, it is unlikely that the federal government will be inclined to provide a separate Professiona Negotiations Act. Nevertheless such an Act would be the most satisfactory means of satisfying all of the following points which are believed to represent the opinions of a good number of employed professionals, including chemists and engineers, in the Province of Ontario. The viewpoints of professionals in other provinces are probably similar but would be best expressed by professionals from those provinces.

rémunération des heures supplémentaires, à la procédure des griefs, aux congés fériés et autres, aux dispositions financières en cas de congédiement, aux régimes de maladie et d'accident, aux règlements pour la promotion et l'ancienneté, aux indemnités et au régime d'assurance, aux allocations pour automobiles, à l'affichage des avis pertinents, au maintien de lieux de travail hygiéniques. La seconde convention collective leur a apporté la formule Rand pour la perception des cotisations syndicales.

Le Syndicat des ingénieurs professionnels a été reconnu en juin 1965 en vertu de la loi des syndicats professionnels à la suite d'une grève de cinq semaines. Une deuxième grève éclata en 1966 au sujet de l'autorité du syndicat et d'autres questions. La grève, qui dura onze semaines, a été réglée en juin 1966. Les ingénieurs qui occupaient un poste d'autorité sur les autres ingénieurs et professionnels, concernant la rémunération, la promotion, l'évaluation du travail et les recommandations relatives aux questions disciplinaires ainsi que la responsabilité pour la gestion de l'activité d'un district, ont été exclus de l'unité. Quelques ingénieurs qui occupaient des postes confidentiels l'ont été également.

Le Syndicat des ingénieurs professionnels du gouvernement du Québec a été incorporé en octobre 1964 en vertu de la loi des syndicats professionnels. La loi de la Fonction publique de 1965 conférait des droits de négociation collective à tous les fonctionnaires, y compris les travailleurs professionnels. Le Code du travail de 1964 restreignait les unités de négociation professionnelles aux membres d'une même profession, mais la loi de la fonction publique leur accordait le droit de former des unités de négociation fondées sur une ou plusieurs professions. Six syndicats se sont unis pour former le Conseil des syndicats professionnels. Les contrats distincts signés avec chaque syndicat étaient identiques sous tous les rapports, sauf les dispositions relatives aux échelles de rémunération et à l'exclusion de la direction.

Au Canada, l'affiliation officielle des ingénieurs professionnels au syndicat s'est limitée à la province de Québec. De plus, cette affiliation ne touche que les groupes de travailleurs d'expression française du secteur public. En outre, le Québec est la seule province où les ingénieurs professionnels de l'Hydro-Québec, de la ville de Montréal et de la fonction publique, ont appuyé leurs demandes par la grève. Des lois récentes au Québec (le Code professionnel), (7) des modifications aux Lois qui gouvernent les professions du génie et de la chimie, (8, 9) apporteront d'autres changements aux rapports de négociation collective dans cette province.

Le professionnel et les négociations collectives

Avec l'introduction du Bill C-183, qui accordera les droits de négociation collective à tous les professionnels relevant de la juridiction du gouvernement fédéral autres que ceux qui sont déjà couverts en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, 1967, il est invraisemblable que le gouvernement fédéral soit disposé à adopter une loi distincte sur les négociations des professionnels. Toutefois, une telle loi serait le moyen le plus satisfaisant de répondre aux questions ci-dessous que l'on croit représenter les opinions d'un bon nombre des professionnels employés, y compris les chimistes et les ingénieurs, dans la province de l'Ontario. Les points de vue des professionnels dans les autres provinces sont probablement les mêmes, mais ils seraient mieux exprimés par les professionnels de ces provinces.

In any case these points should be carefully considered in the formulation of any Act related to collective bargaining for professionals.

(1) Professional employees should have the right to bargain collectively *but* the individual professional employee should have the freedom to exclude himself from a bargaining unit if he is not a member of the union acting as the bargaining agent.

(2) The individual professional employee should be free to join or not to join a union.

(3) A professional employee should receive no discriminatory treatment for the promotion, support or non-support of a professional employee union.

(4) The employees who are eligible to join a professional employee union should be clearly defined.

(5) A majority vote of professional employees should be required for the formation of a union.

(6) When a bargaining unit composed of more than one profession is proposed, a majority vote of members of each profession should be required before the unit is formed.

(7) In professional unions, collective bargaining agreements should apply only to those members of the union and those professionals who subsequently join.

(8) A secret ballot should be held, if necessary, to determine that the majority of professional employees support a particular representative organization.

(9) The actions required of an employer in recognition of a representative professional employee union should be specified.

(10) Each professional employee member of a professional union should sign an individual contract with the employer outlining acceptance of union agreements and adding specific points applicable to the individual which by agreement have been assigned to the individual to settle, or which have not been covered by agreements with the union.

(11) A mediator should be appointed, either by agreement of both parties or by the Board, who will act when the employer and the professional employee union have failed to reach agreement.

(12) If the mediator has been unable to bring about agreement within a specified period, either party should have the right to refer the differences to arbitration. The results of such arbitration shall be binding on both parties. Strikes by, or lockouts of, members of professional employee unions shall be precluded.

(13) As an alternative to the above procedure, the principle of elective forced-choice arbitration or final offer selection should be considered as a means of settling disputes between employers and professional employees.

En tout cas, ces questions devraient être considérées avec soin dans l'élaboration de toute loi touchant les négociations collectives pour les professionnels.

(1) Les professionnels devraient avoir le droit de négocier collectivement, *mais* le simple professionnel devrait avoir la liberté de s'exclure d'une unité de négociation s'il n'est pas membre du syndicat qui agit comme agent négociateur.

(2) Le simple professionnel devrait être libre de se joindre à un syndicat ou de ne pas le faire.

(3) Le professionnel ne devrait subir aucun traitement discriminatoire parce qu'il promet, appuie ou n'appuie pas un syndicat professionnel.

(4) Les employés qui sont admissibles à la qualité de membre d'un syndicat professionnel devraient être définis clairement.

(5) Un scrutin majoritaire au niveau des professionnels devrait être exigé avant la formation d'un syndicat.

(6) Lorsqu'on propose une unité de négociation composée de plus d'une profession, un scrutin majoritaire des membres de chaque profession devrait être exigé avant la formation de l'unité.

(7) Dans les syndicats professionnels, les conventions collectives ne devraient s'appliquer qu'aux membres du syndicat et aux professionnels qui s'y sont joints par la suite.

(8) On devrait voter au scrutin secret, si nécessaire, pour établir que la majorité des professionnels appuie une organisation représentative en particulier.

(9) Les démarches requises d'un employeur dans l'acceptation d'un syndicat professionnel représentatif devraient être précisées.

(10) Chaque professionnel membre d'un syndicat professionnel devrait signer une convention particulière avec l'employeur indiquant l'acceptation des conventions syndicales et ajoutant des points déterminés applicables au particulier, lesquels, par convention, on a chargé le particulier de régler, ou n'ont pas été couverts dans les conventions avec le syndicat.

(11) Un médiateur devrait être nommé, soit par convention entre les deux parties, soit par le Conseil, qui agira lorsque l'employeur ou le syndicat professionnel ne peuvent se mettre d'accord.

(12) Si le négociateur est incapable de régler le différend dans une période déterminée, chaque partie devrait avoir le droit de soumettre les questions en litige à l'arbitrage. Les décisions d'un tel arbitrage devraient être obligatoires pour les deux parties. On préviendra des grèves par les membres des syndicats professionnels ou leur lockout.

(13) Comme proposition de rechange à la procédure ci-dessus, il y a le principe de l'arbitrage obligatoire par choix ou du choix de la dernière offre qui devrait être considéré comme un moyen de régler les différends entre employeurs et professionnels.

Comments and Recommendations Re: Bill C-183

1. Professional Employees

Bill C-183 contains specific provisions related to "professional employees". The various provisions and definitions contained in the Bill and the discretionary powers given to the Canada Labour Relations Board leave the potential future position of professional employees uncertain. One point that is clear is that an individual can be denied the right to negotiate directly with his employer.

Commentaires et recommandations au sujet du Bill C-183

1. Professionnels

Le Bill C-183 contient des dispositions précises concernant les «professionnels». Les différentes dispositions et définitions comprises dans le bill et les pouvoirs discrétionnaires accordés au Conseil canadien des relations du travail laissent les professionnels dans une position plutôt précaire pour l'avenir. Une question qui est claire c'est qu'on peut refuser au particulier le droit de négocier directement avec son employeur.

A "professional employee" is defined in the Bill as an employee who:

- a) is, in the course of his employment, engaged in the application of specialized knowledge ordinarily acquired by a course of instruction and study resulting in graduation from a university or similar institution and
- b) is, or is eligible to be, a member of a professional organization that is authorized by statute to establish the qualifications for membership in the organization.

This definition could exclude persons not yet eligible for membership in a professional organization, due to lack of sufficient experience or a specific technical qualification requirement, who are engaged in activities and have responsibilities similar to other professionals. It could also exclude members of a professional organization who are engaged in an activity which does not normally require a university education. This circumstance could arise for many reasons such as a company training program or where a company wishes to utilize a professional's past experience, judgment or general level of intelligence in a specific situation.

We recommend that definition of professional employee (section 107.(1)) be changed to: "professional employee" means an employee who:

- a) is in the course of his employment, engaged in the application of specialized knowledge ordinarily acquired by a course of instruction and study resulting in graduation from a university, a similar institution, or a hospital, and includes an employee who has completed such courses of instruction and is performing work under the supervision of a professional employee to qualify himself to become a professional employee, or
- b) is, or is eligible to be, a member of a professional organization that is authorized by statute to establish the qualifications for membership in the organization,
- c) and does not include any person who would otherwise be a professional employee but who has final authority with regard to conditions of employment of professional employees or who is in a confidential capacity with respect to the relations between professional employees or professional staff associations and employers.

2. Management Functions

Bill C-183 defines an employee as any person employed by an employer but excludes those who perform management functions. The Bill does not define what constitutes "management functions" nor the degree of involvement in "management functions" necessary to exclude an individual from the provisions of the Act.

In Ch. 72, Section 2 (u), P. 4., the PSSRA defines a "person employed in a managerial or confidential capacity" but concludes with the following:

"(vii) who is not otherwise described in subparagraph (iii), (iv), (v) or (vi), but who in the opinion of the Board should not be included in the bargaining unit by reasons of his duties and responsibilities to his employers."

This definition would give the Board broad discretionary powers when it is applied to professional employees.

Un «professionnel» est défini dans le bill comme un employé:

- a) qui, dans le cadre de son emploi, est engagé dans la mise en application de connaissances spéciales habituellement acquises à la suite d'études aboutissant à un diplôme délivré par une université ou une autre institution du même genre, et
- b) qui est membre ou admissible à devenir membre d'un organisme professionnel autorisé par la loi à définir les qualités requises de ses membres.

Cette définition peut exclure les personnes qui ne sont pas encore admissibles à devenir membres d'un organisme professionnel, par suite de leur manque d'expérience ou d'une exigence précise de compétence technique, qui font des travaux et ont des responsabilités semblables à ceux des autres professionnels. Elle pourrait aussi exclure des membres d'un organisme professionnel dont le travail n'exige pas normalement un diplôme universitaire. Cette situation pourrait survenir pour bien des raisons: programme de formation d'une société ou désir d'une société de mettre à son service l'expérience, le jugement ou le niveau général d'intelligence d'un professionnel dans une situation donnée.

Nous recommandons que la définition de professionnel (article 107. (1)) soit modifiée et se lise comme il suit: «professionnel» désigne un employé

- a) qui, dans le cadre de son emploi, est engagé dans la mise en application de connaissances spéciales habituellement acquises à la suite d'études aboutissant à un diplôme délivré par une université, une autre institution du même genre, ou un hôpital, et inclut l'employé qui a terminé un cours de ce genre et travaille sous la surveillance d'un professionnel afin de pouvoir devenir lui-même professionnel, ou
- b) qui est membre ou admissible à devenir membre d'un organisme professionnel autorisé par une Loi à définir les qualités requises de ses membres,
- c) et n'inclut pas toute personne qui serait autrement professionnelle mais qui a toute autorité relativement aux conditions d'emploi des professionnels ou qui exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations entre les professionnels ou associations professionnelles et employeurs.

2. Fonction du patronat

D'après le bill C-183, employé désigne toute personne employée par un employeur; cependant, le projet de loi exclut ceux qui «participent à la direction». Il ne définit pas ce que sont les fonctions du patronat ni dans quelles mesures une personne doit participer à la direction pour être exclue des dispositions de la loi.

Au chapitre 72, article 2 (u) page 4, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dit «une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles», mais conclut avec ce qui suit:

(vii) qui n'est pas autrement décrite aux sous-alinéas (iii), (iv), (v) ou (vi) mais qui, de l'avis de la Commission, ne devrait pas faire partie d'une unité de négociation en raison de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'employeur;

Cette définition donnerait au Conseil d'importants pouvoirs discrétionnaires quand elle s'applique aux professionnels.

We recommend the definition of an employer (section 107.(1)) be extended to include: "A person who would otherwise be a professional employee but who has final authority with regard to conditions of employment of professional employees and who performs management functions". This addition to the act would make it clear that only those professional employees with final hiring and firing authority over other professionals or who are in a confidential capacity with respect to industrial relations are excluded from the act.

3. Bargaining Units

Professional employees are given no guarantee in Bill C-183 that they will not be included in a bargaining unit with non-professional employees against their wishes. The Bill provides little more than a suggestion to the Board that it would be preferable not to include professionals in a bargaining unit with other employees.

In some circumstances, members of different professions may wish to be included in the same bargaining unit. Under other circumstances the interests and requirements of some professions may be significantly different from those of others. The recognition of the special requirements and positions of professional employees by the Act should include recognition of the possible differences between professions and provide that the inclusion of members of more than one profession in a proposed unit be subject to a majority vote by members of each profession. Similarly, the inclusion of professional employees in a unit with non-professionals should be subject to a vote by professional employees.

If the Bill is passed as now written the employee members of a profession working for a company may be required to pay dues to a union to which they do not belong and which they do not wish to represent them because they have been placed, contrary to their personal desires, in a bargaining unit in which the majority belong to another profession or are even non-professional employees.

We recommend that the following change be made to the Bill to ensure that professional employees are not forced into bargaining units contrary to their individual or collective desire.

Replace the present section 125 (3) with:

Where a trade union applies under section 124 for certification as the bargaining agent for a unit comprised of or including professional employees, the board, subject to subsection (2),

- a) shall determine that the unit appropriate for collective bargaining is a unit comprised of only professional employees;
- b) may determine that professional employees of more than one profession be included in the unit if the majority of members of each profession approve;
- c) may determine that employees performing the functions, but lacking the qualifications of a professional employee, be included in the unit;
- d) shall permit certification only if the majority of professional employees concerned approve; and

Nous recommandons d'ajouter ce qui suit à la définition d'employeur (article 107 (1)): «une personne qui serait autrement professionnelle, mais qui a toute autorité relativement aux conditions d'emploi des professionnels et qui participe à la direction». En ajoutant ces quelques lignes à la Loi il serait clair que seuls les professionnels qui ont toute autorité quand il s'agit d'embaucher ou de congédier ou qui exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles sont exclus de la Loi.

3. Unités de négociation

Le Bill C-183 ne garantit pas aux professionnels qu'ils ne feront pas partie contre leur gré d'une unité de négociation composée de non-professionnels. Le projet de loi mentionne à peine au Conseil qu'il serait préférable de ne pas inclure les professionnels à une unité de négociation dont font partie d'autres employés.

Il peut arriver que des membres de différentes professions désirent faire partie de la même unité de négociation. Dans ce cas, il est possible que les intérêts et exigences de certaines professions soient très différents de celles d'autres professions. La loi reconnaît les exigences et les cas spéciaux des professionnels; elle devrait aussi reconnaître qu'il peut y avoir des différences entre les professions et tenir compte du vote des membres de chaque profession avant d'inclure des représentants de plus d'une profession dans une unité proposée. De même, l'inclusion de professionnels à une unité composée de non-professionnels devrait être sujette au vote des professionnels.

Si le libellé actuel du projet de loi est adopté, le professionnel travaillant pour une société peut être obligé de verser une cotisation à un syndicat auquel il n'appartient pas et qui ne désire pas le représenter parce qu'il fait, sans le vouloir, partie d'une unité de négociation dont la majorité appartient à une autre profession ou est non professionnelle.

Nous recommandons que la modification suivante soit apportée au projet de loi afin d'assurer que les professionnels en tant qu'individus, ou groupe, ne soient pas obligés de faire partie d'unités de négociation contre leur gré.

Substituer le paragraphe suivant au paragraphe 3 de l'article 125:

lorsqu'un syndicat demande, en vertu de l'article 124, son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité comprenant des professionnels, le Conseil, sous réserve du paragraphe (2),

- a) doit décider que l'unité appelée à négocier collectivement est une unité groupant exclusivement des professionnels;
- b) peut décider que des professionnels appartenant à plus d'une profession soient inclus dans l'unité si la majorité des membres de chaque profession l'accepte;
- c) peut décider que les employés exerçant les fonctions d'un professionnel mais auxquels il manque les qualités requises soient inclus dans l'unité;
- d) doit permettre l'accréditation seulement si la majorité des employés professionnels en cause l'acceptent; et

e) shall ensure that no professional employee be compelled to join a trade union.

4. Freedom of Association

Bill C-183 assures every employee of the right to join the trade union of his choice but it does not specifically assure the right not to join any union. This denies the individual professional his traditional right to negotiate the terms of his employment on his own behalf if he so wishes.

We recommend that the following subsection be added to section 110. "110.(2) No professional shall be compelled to join a trade union for any reason, and his status as an employee shall not be affected if he does not join."

This addition will require that present subsection 110.(2) be renumbered 110.(3).

5. Professional Union

In order to clearly define the position of the professional employee with regard to the collective bargaining process it seems desirable to distinguish between a union of professional employees and employees in other categories. For this purpose we suggest the term professional union and offer the following recommendation.

We recommend the insertion of the phrase "or professional" between the words "trade" and "union" where it may be required to distinguish between a union of professionals and one of other employees. For example:

Section 124(1) "A trade or professional union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade or professional union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, . . . etc."

6. Revocable Check Off of Dues

The Bill provides employees who are represented by a bargaining agent with the right to request their employer to deduct their union dues from his wages and the right to revoke this request. However when a collective agreement includes a provision requiring the employer to deduct the dues, or amounts of money in lieu of dues, from all employees the employee loses his right not to have the deduction made from his wages.

We recommend that the exception from the right to revoke check off contained in subsection 162.(3) not be applicable to professional employees who are not members of the union. This recommendation would ensure that professional employees who are not members of a union will not have to pay dues, or an equivalent sum of money, as a condition of employment.

7. Professional Negotiations Act

Bill C-183 will include professional employees under the provisions of the Canada Labour Code with only token recognition of the special needs, requirements and employment circumstances of professionals. While incorporation of the foregoing recommendations in the Act would significantly improve this situation a separate Professional Negotiations Act would provide a much better approach to satisfying the needs of professional employees with respect to collective bargaining.

We recommend that the government formulate a Professional Negotiations Act based on consultation with representative members of all professions and professional groups and, in anticipation of such an act, that professional employees be excluded from Bill C-183.

e) doit s'assurer qu'aucun employé professionnel ne soit obligé de se joindre à un syndicat.

4. Liberté d'association

Le Bill C-183 assure à chacun des employés le droit d'adhérer au syndicat de son choix, mais il ne lui assure pas spécifiquement le droit de ne pas y adhérer. Cet oubli enlève au professionnel le droit traditionnel de négocier lui-même les conditions de son engagement s'il le désire.

Nous recommandons d'ajouter le paragraphe suivant à l'article 110. «110. (2) Aucun professionnel ne sera obligé d'adhérer à un syndicat pour quelque raison que ce soit et son statut d'employé ne sera pas touché s'il n'y adhère pas.»

L'addition de ce paragraphe nécessitera une nouvelle numérotation du paragraphe 2 qui deviendra le paragraphe 3 de l'article 110.

5. Syndicat professionnel

Pour définir clairement la position du professionnel devant la négociation collective, il semble souhaitable d'établir une distinction entre un syndicat de professionnels et un syndicat d'employés d'autres secteurs. Pour ce faire, nous proposons l'addition du terme syndicat professionnel et soumettons la recommandation suivante.

Nous recommandons, lorsqu'il y a lieu, l'insertion du terme «ou professionnel» après le mot syndicat pour distinguer un syndicat de professionnels d'un autre, représentant d'autres employés. Par exemple:

Article 124(1) «un syndicat ouvrier (ou professionnel) recherchant son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qui, à son avis, est une unité habile à négocier collectivement, peut, . . .»

6. Précompte des cotisations sur autorisation révocable

Le projet de loi prévoit que tout employé représenté par un agent négociateur, peut demander à son employeur de retenir sur son salaire la cotisation syndicale ou de révoquer cette demande. Cependant, lorsqu'une convention collective comporte une disposition demandant à l'employeur de retenir la cotisation ou les sommes en tenant lieu pour tous les employés, l'employé perd le droit de révoquer la demande de retenue sur son salaire.

Nous recommandons, que la dérogation au droit de révoquer le précompte des cotisations figurant au paragraphe (3) de l'article 162 ne s'applique pas aux employés professionnels qui ne sont pas membres du syndicat. Cette recommandation permettrait de s'assurer que les employés professionnels qui ne sont pas membres d'un syndicat n'ont pas, comme condition d'emploi, à payer de cotisation ou une somme d'argent équivalente.

7. Loi sur les négociations des professionnels

Le bill C-183 visera les employés professionnels en vertu des dispositions du Code canadien du travail en ne reconnaissant que pour la forme quelques-uns de leurs besoins spéciaux, de leurs exigences et des conditions de leur emploi. Quoique l'insertion à la loi des recommandations précédentes améliorerait sensiblement la situation, une loi séparée sur les négociations des professionnels permettrait de mieux satisfaire les besoins des employés professionnels en matière de négociations collectives.

Nous recommandons que le gouvernement présente un projet de loi sur les négociations des professionnels après consultation avec les représentants de toutes les professions et de tous les groupes de professionnels et, en attendant, que les employés professionnels soient exclus du Bill C-183.

REFERENCES

- (1) The Public Service Staff Relations Act, 1967 Ch 72, 14-15-16 Elizabeth II, 1966-67.
- (2) Task Force on Labour Relations, Study No. 2, Professional Workers and Collective Bargaining, by Shirley B. Goldenberg, December 1968. Queens Printer, Cat. No. CP 32-6/1967-2. Price \$2.50.
- (3) Industrial Relations and Disputes Investigation Act. (IRDIA) 1948, C 54, S. 1. RS., 1952.
- (4) The Professional Engineers' Way—A Different Approach to Industrial Relations, by R. Val Scott, General Manager, Society of Ontario Hydro Professional Engineers and Associates, May 1971.
- (5) Association of the Chemical Profession of Ontario Act. Bill Pr-10, 4th Session, 26th Legislature, Ontario, 11-12 Elizabeth II, 1962-63.
- (6) An Act to Amend the Labour Relations Act. Bill 167, 3rd Session, 28th Legislature, Ontario, 19 Elizabeth II, 1970.
- (7) The Professional Code, Bill 250, 3rd Session, 29th Legislature Quebec.
- (8) An Act to Amend the Corporation of Professional Chemists of Quebec Act, Bill 260, 3rd Session, 29th Legislature, Quebec.
- (9) An Act to Amend the Corporation of Engineers of Quebec Act, Bill 263, 3rd Session, 29th Legislature, Quebec.

BIBLIOGRAPHIE

- (1) Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, 1967 Ch 72, 14-15-16 Elizabeth II, 1966-1967.
- (2) *Task Force on Labour Relations, Study No. 2, Professional Workers and Collective Bargaining*, de Shirley B. Goldenberg, Décembre 1968. Imprimeur de la Reine, n° de cat CP 32-6/1967-2. Prix \$2.50.
- (3) Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, 1948, C 54, S. 1. SR., 1952.
- (4) *The Professional Engineers' Way—A Different Approach to Industrial Relations*, de R. Val Scott, Directeur général de *Society of Ontario Hydro Professional Engineers and Associates*, Mai 1971.
- (5) *Association of the Chemical Profession of Ontario Act*. Bill Pr-10, 4^e session, 26^e assemblée législative, Ontario, 11-12 Elizabeth II, 1970.
- (6) *An Act to amend the Labour Relations Act*. Bill-167, 3^e session, 28^e assemblée législative, Ontario, 19 Elizabeth II, 1970.
- (7) Le Code des professions, Bill 250 3^e session, 29^e assemblée législative, Québec.
- (8) Loi modifiant la loi des chimistes professionnels du Québec, Bill 263, 3^e session, 29^e assemblée législative, Québec.
- (9) Loi modifiant la loi des ingénieurs du Québec, Bill 160, 3^e session, 29^e assemblée législative, Québec.

APPENDIX "A-10"

UNION OIL COMPANY OF CANADA LIMITED
Calgary, Alberta

May 10, 1972.

Mr. Arthur Portelance
Chairman of the Standing Committee Labour, Manpower
and Immigration
House of Commons
Ottawa, Ontario KIA 0A7

Dear Mr. Portelance:

On October 29, 1971, Union Oil Company of Canada Limited transmitted a brief to Cabinet Ministers and members of the House of Commons, expressing the views of the management concerning proposed legislation contained in Bill C-253. Enclosed is a copy of this brief for your reference.

We were pleased that the government withdrew Bill C-253 for further consideration. We are, however, extremely disappointed that its successor, Bill C-183, retains undesirable provisions relating to technological change.

We wish to strongly re-emphasize the position taken in this brief. We believe that the permission of a strike during the term of an agreement would seriously disrupt industrial peace. The very foundation of labour-management relationships has been, and must continue to be, labour peace resulting from an agreement which has been negotiated in good faith. The cost of negotiating a "no-strike" clause would surely be severe, and can only have a detrimental effect on the economy of this country.

We strongly urge you to consider the long term implications of this legislation when considering Bill C-183.

Yours very truly,
UNION OIL COMPANY OF CANADA LIMITED
A. A. Williams, Manager
Administrative Services

OBSERVATIONS CONCERNING BILL C-253
(*An Act to amend the Canada Labour Code*)

The principal business associations and other important groups in Alberta within the private sector are appalled at the implications of and obvious inferences to be taken from the contents of Bill C-253, *An Act to amend the Canada Labour Code*, which received first reading on June 28, 1971.

Lest there be any misunderstanding as to our stake in this legislation, we claim a vital interest in labour-management relations in the federal jurisdiction because of our considerable dependence upon efficient, reliable transportation of goods and commodities by land, sea and air both to and from Alberta. The uninterrupted flow of minerals, agricultural products and manufactured goods to and from our region at reasonable cost is of fundamental importance to the continuing economic stability and growth of Alberta.

APPENDICE A-10

Union Oil Company of Canada Limited
Calgary, Alberta

Le 10 mai 1972

Monsieur Arthur Portelance
Président du Comité permanent du travail, de la main
d'œuvre et de l'immigration
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A7

Monsieur,

Le 29 octobre 1971, Union Oil Company of Canada Limited a fait parvenir un mémoire aux ministres du Cabinet et aux députés de la Chambre des communes pour exposer les vues de la direction concernant les propositions législatives du bill C-253. Vous trouverez ci-joint copie de ce mémoire pour votre gouverne.

Nous avons été heureux de voir le gouvernement retirer le bill C-253 pour l'étudier plus à fond. Nous avons toutefois été très déçus de voir son successeur, le bill C-183, retenir des dispositions indésirables concernant le changement technologique.

Nous désirons souligner de nouveau et avec force la position que nous avons prise dans ce mémoire. Nous croyons que la permission de faire la grève pendant la durée d'une convention porterait gravement atteinte à la paix industrielle. Le fondement même des relations ouvrières patronales a été et doit continuer d'être la paix ouvrière qui résulte d'une convention négociée de bonne foi. Le coût de négocier une clause d'abandon du droit de grève serait certainement pénible et ne peut qu'entraîner des répercussions néfastes pour l'économie du pays.

Nous vous prions donc d'étudier les répercussions à long terme des mesures législatives que renferme le bill C-183.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

UNION OIL COMPANY OF CANADA LIMITED
Le directeur des services administratifs
A. A. Williams

OBSERVATIONS SUR LE BILL C-253
(*Loi modifiant le Code canadien du travail*)

Les principales associations commerciales et d'autres groupes importants du secteur privé de l'Alberta ont été plongés dans la consternation en apprenant les implications et les conséquences évidentes qui découlent des dispositions du bill C-253, *Loi modifiant le Code canadien du travail*, qui a été adopté en première lecture le 28 juin 1971.

De crainte qu'on comprenne mal ce que représente cette mesure législative pour nous, nous tenons à vous signaler que nous considérons comme capital l'intérêt que nous avons dans les relations ouvriers patronales relevant du gouvernement fédéral parce que nous dépendons dans une grande mesure du transport efficace et fiable par terre, mer et air des biens et marchandises tant à destination qu'en provenance de l'Alberta. Le mouvement ininterrompu des minéraux, des produits agricoles et des produits fabriqués à destination et en provenance de notre région à un coût raisonnable est de première importance pour la stabilité et la croissance économique continue de l'Alberta.

In general terms, our adverse reaction to Bill C-253 is based upon:—

1. An apparent lack of appreciation by the federal government regarding the psychological impact of such government action on the business community and other sectors of our economy. Furthermore, there is an apparent lack of appreciation as to the intelligibility of the private sectors in assessing the actual and potential effects upon commerce of such government actions. Bill C-253 has come forward at a time when the business community has an uncertain outlook and the employment needs of our expanding work force are critical. For the economy to prosper and to provide an increasing number of jobs with the companion benefit for government of enlarged tax revenues, the private sector must have confidence in both the competence of government and its attitudes towards business.

2. An apparent adoption by federal authorities of some of the fuzzy, alarming and deficient thinking on the priorities in industrial relations as developed and reported by the Woods Task Force.

3. An absence of any apparent recognition by federal authorities as to the basic problems in collective bargaining, which we view as chaotic, within the federal jurisdiction.

4. A demonstrable conviction that the federal government has failed to heed the representations of business concerning recent changes in federal labour legislation, viz. the new Canada Labour (Standards) Code and the new Unemployment Insurance Act.

5. Our regretful conclusion that the bill is anti-business in certain of its premises.

6. The serious potential impact on labour-management legislation and relations in provincial jurisdictions of some of the radically different concepts embodied in this proposed federal statute, the introduction of which is not based on compelling needs. Bill C-253, if unchanged, would almost certainly set the stage for increased labour-management strife and industrial upheaval in key industries within the federal jurisdiction and perhaps within provincial jurisdictions.

The foregoing general observations are submitted for the purpose of making it abundantly clear that we have profound reservations about some of the basic premises of this proposed statute. In the interest of brevity, we will confine our review of the specifics of Bill C-253 to some of the more fundamental issues involved.

PARTICULARLY OBJECTIONABLE PROVISIONS OF BILL C-253

Technological Change

We are deeply concerned about the proposed amendments concerning this subject. Technological change is a term which evokes strong emotion in many quarters and yet is one on which general agreement as to definition alone is extremely difficult to achieve. In a broad sense, technological change is a necessary part of our continuing evolution as an industrializing nation highly dependent on foreign trade and highly susceptible to competition from foreign imports particularly in the area of secondary industry.

En général, nos griefs concernant le bill C-253 reposent sur:

1. Un manque apparent d'appréciation par le gouvernement fédéral des répercussions psychologiques de telles mesures gouvernementales sur la collectivité commerciale et d'autres secteurs de notre économie. De plus, il y a un manque apparent à apprécier jusqu'à quel point les secteurs privés ont réussi à évaluer les répercussions réelles et possibles de telles mesures gouvernementales sur le commerce. Le bill C-253 est présenté à une époque où les perspectives commerciales sont incertaines et où les besoins d'emplois de notre population active toujours croissante sont critiques. Pour que l'économie prospère et fournisse un nombre croissant d'emplois, rapportant ainsi au gouvernement des recettes fiscales accrues, le secteur privé doit avoir confiance tant dans la compétence du gouvernement que dans ses attitudes face aux commerces.

2. Une adoption apparente par les autorités fédérales d'idées embrouillées, alarmantes et déficientes sur les priorités en matière de relations industrielles qu'a élaborés et dont a fait rapport la Commission Woods.

3. Une absence de toute reconnaissance apparente par les autorités fédérales des problèmes fondamentaux dans le domaine des négociations collectives, que nous considérons chaotiques, de la compétence du gouvernement fédéral.

4. La conviction démontrable que le gouvernement fédéral n'a tenu aucun compte des instances présentées par les représentants du commerce concernant les changements apportés récemment à la législation ouvrière fédérale, à savoir le nouveau Code canadien du travail (Normes) et la nouvelle loi sur l'assurance-chômage.

5. La conclusion que nous tirons à regret à propos de ce bill qui est anti-commercial dans certaines de ses prémisses.

6. Les graves répercussions éventuelles sur la législation et les relations ouvrières-patronales du ressort des provinces que peuvent avoir certaines notions fondamentalement différentes incorporées dans le présent projet de loi fédérale dont l'adoption ne se fonde pas sur des besoins impératifs. Si le bill C-153 demeure inchangé, il favoriserait presque certainement l'augmentation des conflits ouvriers-patronaux et les bouleversements industriels au sein des industries importantes relevant du gouvernement fédéral et peut-être même des provinces.

Ces observations générales veulent faire apparaître clairement que nous formulons des réserves profondes sur certaines des prémisses du présent projet de loi. Pour être concis, nous bornerons notre étude des particularités du bill C-253 à certaines des questions les plus fondamentales.

DISPOSITIONS DU BILL C-253 TOUT PARTICULIÈREMENT CRITIQUABLES

Changement technologique

Nous sommes profondément inquiets des amendements proposés à ce sujet. Changement technologique est une expression qui suscite une vive émotion dans bien des secteurs et l'on s'accorde pourtant à dire en général que la définition seule est très difficile à rendre. Au sens large, le changement technologique fait essentiellement partie de notre évolution en tant que nation en voie d'industrialisation qui dépend en grande partie du commerce extérieur et est très sensible à la concurrence des importations étrangères tout particulièrement dans le domaine de l'industrie secondaire.

We are now faced with a proposal which provides that management's ability to innovate and effect technological change in its operations is to be restricted severely by giving unions power to delay a technological change and even veto implementation of a change by strike action during the life of a collective agreement. Such restrictions are wholly unacceptable to Canadian business and industry. We are absolutely and unalterably opposed to the proposed abandonment of the fixed-term collective agreement and the no-strike principle upon which the Canadian labour relations system is based.

In terms of labour-management relations, these technological change provisions would not reduce industrial conflict—they would create more than we have now. In economic terms, these provisions would seriously jeopardize the economic well-being of industry and Canadians generally.

Economic implications inherent in such a concept are so vast that one can fairly say the proposal introduces a new basic plank in our national economic policy under the guise of labour relations law.

There is overwhelming opinion amply supported by evidence that it is essential for Canadian industry to innovate constantly if we hope to maintain and improve our competitive position in both domestic and foreign markets. Changing world trading patterns accentuate this need and our competitors are not saddled with the fetters on technological change which are proposed by Bill C-253.

Our unfavourable employment picture is a reflection of current uncertain business and economic conditions. In the words of an advertisement sponsored by Manpower and Immigration:

"Jobs don't grow on trees.

They grow from the initiative and enterprise of the private sector . . ."

Other departments of the federal government are urging industry to streamline, rationalize and innovate, all with the objective of improving our competitive position. The technological change concept in Bill C-253 is a push in the opposite direction.

Depressed business conditions in U.S. have been recognized and President Nixon had taken dramatic steps in an attempt to get the economy moving again and on a firm base. Apart from the fundamental error of the technological change concept in the Bill, the economic absurdity of the timing of its introduction could not be more out of step with what is required to get business in Canada moving again.

What would the proposed technological change provisions do to business?

1. Management initiative to innovate and make changes in materials and equipment would be discouraged.
2. Persons other than those accountable for the results of the business would have a compelling if not a definitive say regarding changes.
3. An employer would be forced to publicly disclose an innovation.
4. The risk element in capital expenditures needed for technological changes would be increased.

Nous avons là une proposition qui prévoit que la capacité qu'a le patronat d'innover et d'effectuer des changements technologiques dans ses activités d'exploitation doit être restreinte sérieusement en donnant au syndicat le pouvoir de retarder un changement technologique et même de s'opposer à son application par la grève au cours de la durée d'une convention collective. Ces restrictions sont tout à fait inacceptables pour les entreprises et l'industrie canadienne. Nous nous opposons de façon absolue et immuable à l'abandon proposé de la convention collective à terme fixe et au principe de ne pas faire grève, sur lequel se fonde le système canadien des relations ouvrières.

Sur le plan des relations ouvrières-patronales, ces dispositions concernant le changement technologique n'apaiseraient pas le conflit industriel; elles ne feraient au contraire que l'attiser. Du point de vue économique, elles compromettraient sérieusement la situation économique de l'industrie et des Canadiens en général.

Les conséquences économiques inhérentes à un tel concept sont si vastes que l'on peut dire à juste titre que cette proposition introduit un nouvel élément de base dans notre politique économique nationale sous couvert d'une loi sur les relations ouvrières.

De l'avis général que les témoignages corroborent largement, il est essentiel que l'industrie canadienne innove sans cesse si nous voulons conserver et améliorer notre position concurrentielle sur les marchés intérieurs et extérieurs. L'évolution commerciale dans le monde accentue cette nécessité et nos concurrents ne sont pas freinés par les entraves aux changements technologiques que propose le bill C-253.

La situation peu favorable de l'emploi traduit l'incertitude des affaires actuelles et des conditions économiques. Pour reprendre les termes d'une annonce faite par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration:

«Les emplois ne poussent pas dans les arbres.

Ils proviennent de l'initiative et de l'entreprise du secteur privé . . .»

D'autres ministères du gouvernement fédéral incitent l'industrie à se moderniser, à se rationaliser et à innover tout en ayant comme objectif d'améliorer notre situation concurrentielle. Le concept du changement technologique qui apparaît dans le bill C-253 constitue une poussée dans le sens contraire.

Le malaise des entreprises américaines a été reconnu et le président Nixon a pris des mesures spectaculaires pour tenter de donner un nouvel élan à l'économie sur une base solide. Indépendamment de l'erreur fondamentale du concept du changement technologique, l'absurdité économique que représente la présentation du bill à l'heure actuelle ne pouvait pas plus mal servir la relance des affaires au Canada.

Quel effet les dispositions proposées quant aux changements technologiques auraient-elles sur les entreprises?

1. Ce serait décourager l'initiative du patronat à innover et à changer de matériel et d'équipement.
2. Des personnes autres que celles qui sont responsables des résultats des entreprises auraient leur mot à dire à ce sujet de façon impérative sinon définitive.
3. Un employeur serait obligé de révéler publiquement une innovation.
4. Le facteur «risque» dans les dépenses d'immobilisation nécessaires pour procéder aux changements technologiques en serait accru.

5. The relative stability ensured by long-term collective agreements would be destroyed. This has been a cornerstone of our industrial relations system which employees, customers, suppliers, shareholders and perhaps even the tax collector count on.

6. An employer would be subject to harassment by a union which—without fear of penalty—could apply, time after time, to the Canada Labour Relations Board for an order to force negotiations over an alleged technological change.

7. An employer could be forced to grant unforeseen and unjustified economic concessions in collective bargaining imposed during the life of an agreement.

8. These provisions would discriminate against the employer who is unionized.

9. They could also preclude meaningful negotiation on so-called automation, industrial conversion or technological change provisions during regular bargaining and negate existing agreement provisions.

The provisions would certainly grant unions substantially more rights and privileges without any responsibilities or accountabilities whatsoever. It is reasonable to speculate that unions would be subjected to more and divisive membership pressure—not all employees are adversely affected by every technological change—when many pressures cannot be handled adequately by them now. The fixed-term contract has doubtless been a good thing for unions as well as employers. Firming of term agreements in the vast majority of cases in the U.S. confirms this and new labour laws in the U.K. call for fixed-term agreements.

The proposals in the Bill seem to be based on the false assumption that, unless forced, employers have little or no concern for the welfare of employees, particularly those employees who may be affected by a technological change. Responsible employers are very much concerned and those who believe otherwise would experience surprise at the measures which are often taken but go unnoticed to facilitate change as smoothly and painlessly as possible. Many major collective agreements already have provisions which are aimed at softening the blow to employees who are adversely affected by technological change. And, as noted above, the provisions of the Bill have no application where there is no union.

The nature and timing of future innovations and changes are largely unknown and unforeseen by an employer. But he does know that changes have to be made if he is to continue in business. Unions and employees know this as well. While no one knows what the changes will be, everyone concerned knows that when a change is made, some employees may have to be retrained, others may have to be relocated and, unfortunately, others may have to be laid off. These eventualities can be provided for at the time of regular negotiations and, as mentioned above, they often are. To create a crisis of uncertainty at the time the change is made is unnecessary and is not in the best interests of anyone but this is exactly what the technological change provisions of the Bill would do.

5. La stabilité relative assurée par les conventions collectives à long terme serait détruite. Cette stabilité a été la pierre angulaire de notre régime de relations industrielles sur laquelle tout le monde a compté: employés, clients, fournisseurs, actionnaires et peut-être même le fisc.

6. L'employeur pourrait faire l'objet de tracasseries de la part du syndicat qui, sans crainte de sanction, pourrait s'adresser aussi souvent qu'il le voudrait au Conseil canadien des relations de travail pour obtenir une ordonnance permettant de forcer des négociations sur un changement technologique allégué.

7. Un employeur se verrait peut-être contraint d'accorder des concessions économiques imprévues et injustifiées dans les négociations collectives imposées pendant la durée de l'entente.

8. Ces dispositions joueraient contre l'employeur qui est syndiqué.

9. Ces dispositions pourraient également empêcher toutes négociations fructueuses sur les dispositions relatives à l'automation, la conversion industrielle ou les changements technologiques au cours des négociations régulières et annuler les dispositions existantes des conventions.

Ces dispositions octroyeraient certainement aux syndicats bien davantage de droits et de privilèges sans responsabilités ni engagements d'aucune sorte. Il est permis de prévoir que les syndicats seraient soumis à des pressions plus fortes et génératrices de scission de la part de leurs membres—les employés ne sont pas tous touchés par les changements technologiques—alors qu'ils peuvent résister actuellement à bien des pressions. Le contrat à échéance fixée a sans nul doute été une excellente chose pour les syndicats tout comme pour les employeurs. Ce qui le confirme, c'est son maintien aux États-Unis, dans la plupart des cas, et d'autre part, au Royaume-Uni, les nouvelles lois ouvrières exigent des conventions à dates d'échéance fixées.

Les dispositions du bill semblent être fondées sur la fausse hypothèse suivant laquelle, à moins d'y être contraints, les employeurs ne se préoccupent guère, sinon pas du tout du bien-être des employés, et notamment pas de ceux qui risquent de pâtir d'un changement technologique. Les employeurs responsables en sont très conscients et ceux qui croient le contraire pourraient être surpris des mesures qui sont souvent prises à l'insu des intéressés pour faciliter les changements sans douleur et sans heurts inutiles. Déjà, de nombreuses conventions collectives importantes comportent des dispositions visant à amortir le choc pour les employés qui risquent de souffrir de changements technologiques. Comme on l'a déjà souligné, les dispositions du bill ne s'appliquent pas en l'absence de syndicat.

Un employeur ne peut prévoir et il ignore souvent la nature des innovations et des changements qui se produiront à l'avenir ainsi que le moment où ils auront lieu. Il sait très bien cependant que des changements sont inévitables si son entreprise doit se perpétuer. Les syndicats et les employés le savent aussi. Même si l'on ignore ce que seront ces changements, tous les intéressés savent que toutes les fois qu'il y en a, certains employés doivent être recyclés, d'autres peuvent être déplacés et, malheureusement, d'autres encore mis à pied. Il est possible de prendre des dispositions à ce sujet au moment de la tenue des négociations régulières et comme nous l'avons déjà mentionné, c'est très souvent le cas. Il est cependant inutile de créer un climat d'incertitude au moment où l'on procède au

Certification Requirements

In his statement following the first reading of Bill C-253 Mr. Mackasey said:

"There is provision for an extension of bargaining rights and for procedures which, while preserving the requirements for majority support, should make it easier for trade unions to gain certification as bargaining agents for new bargaining units."

The specific provisions referred to are as follows:—

1. Automatic certification in the case of a union which demonstrates 65% membership.
2. Representation vote to be ordered when the Union demonstrates 35% membership but less than 65% membership.
3. Representation votes to be determined on the basis of a bare majority of those voting.

These proposals are directly based on the recommendations of the Woods Task Force. In justifying their recommendations in this area the Task Force made an analogy to the political electoral process. The Task Force and framers of the proposed legislation, in accepting this proposition, fail to recognize that, as opposed to the political electoral process, Unions do not have to go back to the electorate to periodically renew their mandate nor is there any official opposition in the Union certification sphere.

In further justification of their position the Task Force stated that to require a minimum percentage of the work force to cast ballots to make an election valid would "... operate to the advantage of the employer or a rival union to discourage employees from entering the polling booth." The counter argument that the proposed system would operate to the advantage of the applicant union where the allegiance of most employees is uncertain if not even considered. A cohesive minority of employees could easily obtain certification under this proposed procedure with the majority of affected employees not making a positive choice in favour of a single applicant union.

In accepting the recommendation of the Task Force and putting forth the proposed legislation with regard to certification the framers of the proposal have not come to grips with the essence of the certification process. Certification is not an end in itself—it is merely the granting of the right to bargain collectively. "Cheap" certifications, easily won, will not enhance the collective bargaining process. On the contrary, they will in many instances lead to unresolved conflicts. Anyone who has observed the hardships on employees, bargaining agents and employers resulting from this type of situation can only decry legislation that will encourage this.

changement, c'est certainement contre l'intérêt de tous. C'est pourtant exactement ce qui arrivera si on applique les dispositions du bill relatives aux changements technologiques.

Conditions d'accréditation

Dans sa déclaration qui a suivi la première lecture du bill C-253, monsieur Mackasey a dit:

«Il est prévu un élargissement des droits et des méthodes de négociation qui, tout en conservant les conditions d'appui majoritaire, permettrait aux syndicats ouvriers d'obtenir plus facilement leur accréditation en tant qu'agent négociateur pour de nouvelles unités de négociations.»

Les dispositions particulières dont il est question sont les suivantes:—

1. L'accréditation est automatique dans le cas d'un syndicat qui peut témoigner d'un taux d'affiliation de 65 pour cent.
2. Un scrutin de représentation doit être tenu lorsque le taux d'affiliation au syndicat est de 35 pour cent mais de moins de 65 pour cent.
3. Les scrutins de représentation devront être tenus sur la base d'une simple majorité des membres votants.

Ces propositions relèvent directement des recommandations de la Commission Woods. Pour justifier ses recommandations dans ce domaine, elle fait la comparaison avec le processus électoral politique. La Commission et les auteurs du projet de loi qui approuvent ces propositions ne veulent pas reconnaître que, contrairement au processus électoral politique, les syndicats n'ont pas à se représenter devant les électeurs pour faire renouveler leur mandat périodiquement et qu'il n'y a pas d'opposition officielle en matière d'accréditation syndicale.

Pour mieux justifier sa position, le groupe d'étude a déclaré que le fait d'exiger qu'un pourcentage minimum de la main-d'œuvre vote pour qu'une élection soit valide «... favorise l'employeur ou le syndicat rival et dissuade les employés de voter.» On ne tient même pas compte du contre-argument qui veut que le système proposé soit à l'avantage du requérant syndical auquel les employés ne se soumettront peut-être pas. Une minorité cohésive d'employés pourraient facilement obtenir l'accréditation en vertu du procédé proposé; la majorité des employés touchés ne feraient pas alors un choix positif en faveur d'un requérant syndical en particulier.

En acceptant la recommandation du groupe d'étude et en présentant l'accréditation telle qu'énoncée dans le projet de loi, les rédacteurs de la proposition n'ont pas compris la signification du processus d'accréditation. L'accréditation n'est pas une fin en elle-même—elle ne fait qu'accorder le droit de négocier collectivement. Une accréditation «à bon compte», facilement gagnée, ne mettra pas en valeur le processus des négociations collectives. Au contraire, dans bien des cas, elle ne fera que mener à des conflits non résolus. Quiconque connaît les difficultés dont ont eu à souffrir les employés, et agents négociateurs et les employeurs à la suite de ce genre de situation ne peuvent que rejeter une loi qui encourage ce genre de chose.

Judicial Review of Arbitration Board Proceedings

We can see no valid reason or argument that arbitration board decisions concerning "rights" disputes relating to allegations of labour contract violation, misinterpretation or misapplication should not be reviewable in court if either union or management feels strongly that the arbitration board/arbitrator has erred. The attempt to prevent access to the courts concerning such decisions is generally not desired by either labour or management who, in most circumstances, readily agree to limit arbitrators' powers through contract language. If an arbitration board exceeds the jurisdiction established for it by the parties or errs fundamentally in some other way, either party should have the right to a judicial remedy. Then arguments are apart from the fact that the courts will almost invariably assume jurisdiction in such cases regardless of attempts at such privative provisions by statute. The privative clause merely builds additional delay and frustration into the process for final determination of rights disputes. Either labour or management can have a great stake in the outcome of grievance arbitration and neither party should be saddled with decisions based on inadequate or improper consideration of the issues.

Empowering Canada Labour Relations Board to Join Employers for Collective Bargaining Purposes:

The proposed provision would empower the CLRB to join together two or more employers, both or all of whom draw upon employees from the same group of (union) members upon application by a trade union for such a bargaining unit for the purpose of collective bargaining. Furthermore, this amendment requires the employer group to appoint an agent to act as the employer for such purpose.

The proposal is fraught with complications and possible inequities and is almost certainly unworkable. Such arrangements can only have a chance of succeeding where the employer group wishes to be so united and, therefore, employer initiative is fundamental to procedural success. It is also based on the unrealistic assumption that an employer would generally be willing to abdicate or delegate such responsibility to an agent who was not a responsible official of that company. Thirdly, mutual agreement as to the selection of such an agent could well be impossible and no agent could possibly be imposed upon the employer group—unanimous consent would be required. Fourthly, the procedure envisaged, were it otherwise workable, might lend itself to collusive action involving the trade union and one or more of the larger employers for the purpose of eliminating competition.

The Extension of Collective Bargaining Rights to New Classes and Formation of Additional Units of Employees

In contrast to the previous statute the proposed revisions of the Canada Labour Code would apparently permit the unionization of some presently exempted supervisory personnel in bargaining units, whether in separate units or as

Étude juridique des délibérations du Conseil d'arbitrage

A notre avis, il n'y a aucune raison ou aucun argument valable qui puisse empêcher les décisions du Conseil d'arbitrage relatives à des conflits de «droits» provenant d'allegations voulant qu'il y ait violation, mauvaise interprétation ou mauvaise application du contrat ouvrier, d'être étudiées devant les tribunaux si le syndicat ou le patronat croit sincèrement que le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre est dans l'erreur. En général, la main-d'œuvre ou le patronat ne sont pas prêts à déployer les efforts nécessaires pour éviter que de telles décisions soient étudiées devant les tribunaux; c'est pourquoi, la plupart du temps, ils acceptent volontiers de limiter les pouvoirs des arbitres par voie de contrat. Si un Conseil d'arbitrage dépasse les limites de la juridiction que lui ont fixées les parties ou fait quelque erreur fondamentale que ce soit, une partie ou l'autre devrait avoir le droit de recourir à la justice. Ces arguments ne tiennent pas compte du fait que les tribunaux assumeront presque invariablement la juridiction dans de tels cas même si l'on tente d'éviter ce genre de dispositions négatives par voie de statut. L'article négatif ne fait qu'introduire frustration et délai supplémentaires au processus du règlement final des conflits de droits. La main-d'œuvre ou le patronat peuvent s'intéresser vivement au résultat de l'arbitrage des griefs et aucune partie ne devrait être sujette à des décisions basées sur une étude inadéquate des problèmes.

Donner au Conseil canadien des relations du travail le pouvoir d'unir des employeurs pour fins de négociations collectives:

Le projet de disposition donnerait au Conseil canadien des relations du travail le pouvoir d'unir deux ou plusieurs employeurs dont les employés appartiennent au même groupe syndical lorsqu'un syndicat exige une unité de négociation de ce genre pour fins de négociations collectives. De plus, cet arrangement exige que l'employeur nomme un agent qui jouera le rôle d'employeur dans ce cas.

La proposition fourmille de complications et d'éventuelles injustices et est presque certainement inexécutable. Des arrangements de la sorte ne peuvent réussir que si le groupe patronal désire être ainsi réuni et, conséquemment, l'initiative de l'employeur est fondamentale au succès de la procédure. Elle est aussi fondée sur une hypothèse qui manque de réalisme, à savoir que l'employeur, en général, serait prêt à abdiquer ou à déléguer une telle responsabilité à un agent qui ne serait pas un fonctionnaire responsable de la compagnie. Troisièmement, un accord mutuel quant au choix de l'agent pourrait fort bien être impossible et aucun agent ne pourrait être, d'aucune façon, imposé au groupe patronal—le consentement unanime serait requis. Quatrièmement, la procédure envisagée, si elle était autrement réalisable, pourrait se prêter à des manœuvres collusoires de la part du syndicat et d'un ou de plusieurs des gros employeurs dans le but d'éliminer la concurrence.

Extension des droits de négociation collective à de nouvelles classes et Formation d'unités supplémentaires d'employés

Contrairement à la Loi antérieure, les revisions projetées au Code canadien du travail permettraient vraisemblablement que certains membres exemptés du personnel de surveillance deviennent membres d'unités de négocia-

a part of some other unit, and would also extend collective bargaining rights to separately certified units of professional employees.

Despite the noblest protestations which may be advanced to defend the underlying concepts these new provisions would ipso facto increase the potential for work stoppages through the proposed establishment of additional bargaining units. The short disruption of the west coast long-shoring industry by the foreman group attempting to win bargaining rights through strike action in the mid-1960's and any other such isolated instances, do not demonstrate a compelling need to extend collective bargaining rights to this class of employee.

Unionization of supervisors would have the effect of diluting management's ability to manage. If management loses representatives in the form of first-line supervisors, its capacity to handle labour management relationships is obviously weakened and there is no practical counterbalancing alternative.

This proposal also impairs or nullifies an employer's ability to operate on any kind of basis during a strike and, thereby, increases the potency of strikes as a collective bargaining weapon which further imbalances the collective bargaining relationship in labour's favour.

The naive assumption which seems to underly this proposal is that collective bargaining is a suitable end in itself, whereas in fact, it is only a means to an end with costs and benefits which are inherent parts of the process.

The apparent proposition or direction in the proposed new Labour Code that certain heretofore exempt supervisory personnel now be eligible for inclusion in bargaining units is an apparent adoption of Woods Task Force thinking, the general quality of which is obviously suspect when one considers their following statement about industrial relations objectives:—

"Among the more specific goals which we have omitted (from task force study objectives) are some as significant as industrial peace. Yet this is one end . . . that appears to be looming larger in the public scale of priorities."

To what avail was their study if it were not to have focussed upon or had as its overriding objective the furtherance of industrial peace in the public interest within a relatively free collective bargaining system?

Picketing

Picketing is a collective bargaining weapon and sanction of its use at secondary locations where a wage dispute is not in progress will only accentuate the balance of bargaining power which labour enjoys.

In some localities, the mere existence of a picket line will precipitate a work stoppage almost without reference to an issue. Therefore, the proposed amendment providing a union with the right to picket any place of business or operation of the employer of the employees would apparently provide the right to picket other operations of the employer where there was no dispute. This is not only unfair to the employer but also to the employees at the

tion d'un syndicat, que ce soit dans des unités distinctes ou comme partie de quelqu'autre unité, et étendraient aussi les droits de négociation collective à des unités de professionnels accréditées séparément.

En dépit des plus nobles protestations qu'on puisse avancer pour justifier les concepts sous-jacents, ces nouvelles dispositions augmenteraient par le fait même les possibilités d'arrêts de travail à cause de la création proposée d'unités de négociation supplémentaires. Le chambardement qui eut lieu vers 1965 dans l'industrie du débarquement sur la côte de l'Ouest parce qu'un groupe de contremaîtres essayait de gagner les droits de négociation par la grève, ainsi que d'autres exemples isolés de ce genre ne démontrent pas un besoin pressant d'accorder les droits de négociation collective à cette classe d'employés.

Le fait de permettre aux surveillants de devenir membres de syndicats aurait pour effet d'atténuer la capacité de la direction de gérer. Si la direction perd des représentants sous forme de surveillants immédiats, sa capacité de s'occuper des rapports patron-employé sera évidemment affaibli et il n'y aura aucune autre formule de rechange pour faire contrepoids.

Cette proposition diminue aussi ou annule la capacité de l'employeur de continuer son exploitation d'une façon ou d'une autre durant une grève et, de ce fait, augmente la puissance des grèves comme arme de négociation collective qui déséquilibre encore plus le rapport de négociation collective en faveur de la main-d'œuvre.

La supposition naïve qui semble être à la base de cette optique c'est que la négociation collective est en soi une fin appropriée, alors qu'en fait elle n'est qu'un moyen d'atteindre une fin de même que les coûts et les bénéfices qui sont des parties inhérentes du procédé.

La proposition ou directive dans le projet du nouveau Code du travail que certains membres du personnel de surveillance jusqu'ici exemptés soient maintenant admissibles à la qualité de membre d'unités de négociation reflète apparemment l'opinion de la commission d'étude Woods, dont la qualité générale est évidemment suspecte lorsqu'on considère leur déclaration suivante au sujet des objectifs des relations industrielles:—

«Parmi les buts plus précis que nous avons omis (des objectifs de la commission d'étude), il y en a qui sont aussi importants que la paix industrielle. Et cependant, c'est une fin . . . qui semble devenir de plus en plus importante parmi les priorités du public.»

Quelle a été l'utilité de leur étude sinon de mettre en vedette ou d'avoir comme premier objectif l'avancement de la paix industrielle dans l'intérêt public au sein d'un régime de négociation collective assez libre?

Le piquetage

Le piquetage est une arme de négociation collective et l'autorisation de son emploi à des endroits secondaires où il ne se déroule aucune contestation salariale ne fera qu'accentuer le pouvoir de négociation dont jouit la main-d'œuvre.

A certains endroits, la seule présence de piquets de grève précipite un arrêt de travail presque sans mention d'un différend. En conséquence, la modification proposée accordant à un syndicat le droit de placer des piquets devant n'importe quels locaux commerciaux ou exploitation de l'employeur des employés donnerait vraisemblablement le droit de piquetage d'autres exploitations de l'employeur où il n'y a aucun différend. Ceci n'est pas

other locations who are not involved in the dispute and who surely have the right to uninterrupted employment.

Important Omissions:—

1. It is extremely disappointing that there are no provisions included in this Bill to effectively deal with critical public interest disputes. Our disappointment is centered largely upon the omission of a viable alternative to the strife as the ultimate solution of such disputes.

2. While on the one hand making certifications—i.e. bargaining rights, more easily obtained by unions, the proposals contain no provisions which require or even encourage a greater degree of responsibility on their part. The absence of a requirement that a union be a legal identity for purposes of suing or being sued is an example of the omission in this area.

3. The increasing prevalence of rejections by the union memberships of settlements negotiated by the duly appointed bargaining representatives is of grave concern in the labour relations field today. The failure of the Bill to deal with the problem is a glaring deficiency.

CONCLUSION:—

We reiterate our strong opposition to this Bill because we see it contributing to industrial strife and creating problems of a magnitude greater than those which it was intended to resolve.

Resolution of the problems which we have cited cannot be achieved in haste. For this reason we strongly recommend that the Bill be withdrawn to permit the opportunity for the views of the private sectors to be heard and assessed more fully for the purpose of developing legislation which is in the broad public interest.

seulement injuste envers l'employeur, mais aussi envers les employées aux autres endroits qui ne participent pas au différend et qui ont certainement le droit à l'emploi continu.

Omissions importantes:

1. Il est extrêmement désolant que le bill ne contienne pas des dispositions visant à remédier efficacement aux graves différends d'intérêt public. Notre déception se concentre en grande partie sur l'omission d'une formule de rechange viable comme solution ultime de ces différends.

2. Bien que le bill accorde des accréditations en effet les syndicats peuvent obtenir plus facilement des droits de négociation, les propositions ne prévoient aucune disposition exigeant ou même encourageant de plus grandes responsabilités de leur part. L'absence de prescription exigeant qu'un syndicat ait une identité juridique aux fins de poursuite engagées par lui ou contre lui est un exemple d'omission dans ce domaine.

3. L'accroissement des rejets de la part des syndicalistes dans le cadre de règlements négociés avec des représentants de négociation dûment élus constitue de nos jours un sujet de grave inquiétude dans le domaine des relations de travail. Ce bill est d'une faiblesse flagrante, car il ne traite pas de ce problème.

CONCLUSION:—

Nous réitérons notre forte opposition à ce bill, car d'après nous, il encourage les conflits au sein de l'industrie et il crée des difficultés d'une plus grande envergure que celle des problèmes qu'il était appelé à résoudre.

On ne peut régler d'une façon hâtive les problèmes que nous avons mentionnés. C'est pourquoi nous recommandons fortement que le bill soit retiré afin qu'on permette aux secteurs privés de faire entendre leurs points de vue et qu'on les évalue plus à fond en vue d'établir une loi qui vise l'intérêt public général.

APPENDIX «A-11»

4211 Britannia Drive,
Calgary, Alberta.
T2S 1J4

May 9, 1972.

Arthur Portelance, Esq.,
Chairman,
The Standing Committee on Labour, Manpower &
Immigration,
Government of Canada,
OTTAWA, Canada.

Dear Sir:

On November 5th, 1971 I submitted a personal brief to the Honourable Bryce S. Mackasey regarding Bill C-253. I notice in the new Bill C-183 the definition of a technological change is, word for word, the same.

To me, a layman, I find it hard to understand why the definition needs to be so broad in scope. Surely, it is not impossible to set forth the definition to truly reflect what everyone regards as a technological change. Certainly, if the present definition remains those organizations covered by the Bill could be subject to harassment by the Union in regard to interpretation.

For this reason I am resubmitting my original brief which is still pertinent to your committee's discussion of Bill C-183.

Yours very truly,

H. J. Robbins

4211 Britannia Drive,
Calgary 6, Alberta.

November 5, 1971.

The Honourable Bryce S. Mackasey,
Minister of Labour,
House of Commons,
OTTAWA, Canada.

Dear Sir:

Please consider this an individual citizen's brief concerning Bill C-253, "An Act to amend the Canada Labour Code".

As an introduction to myself, I am presently engaged as a "Director of Industrial Relations" and have been involved in personnel and industrial relations work for over twenty years. In this capacity I am aware of the content of several briefs that have been submitted by various organizations of which I am a member or with which I have been closely associated. There is always one issue, however, which rouses me to indignation and which I feel has never been adequately stressed when discussing the proposed bill. It concerns the definition of "technological change".

APPENDICE A-11

4211 Britannia Drive,
Calgary, Alberta.
T2S 1J4

Le 9 mai 1972.

M. Arthur Portelance,
Président,
Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de
l'immigration,
Gouvernement du Canada,
Ottawa, Canada.

Monsieur,

Le 5 novembre 1971, je présentais un mémoire personnel à l'honorable Bryce S. Mackasey au sujet du projet de loi C-153. Je remarque que, dans le nouveau projet de loi C-183, la définition qu'on donne du changement technologique est, mot pour mot, la même.

Pour moi, profane, il m'est difficile de comprendre pourquoi la définition doit avoir une portée si étendue. Il n'est sûrement pas impossible d'en trouver une qui reflète réellement ce que chacun considère comme un changement technologique. Il est certain que si la présente définition demeure, les organismes touchés par le projet de loi pourraient subir des attaques répétées des syndicats quant à son interprétation.

C'est pour cette raison que je présente à nouveau mon mémoire initial qui pourra servir au Comité lors de l'étude du bill C-183.

Veuillez, monsieur, agréer l'expression de mes sentiments distingués.

H. J. Robbins.

4211 Britannia Drive,
Calgary 6, Alberta.

Le 5 novembre 1971.

L'honorable Bryce S. Mackasey,
Ministre du Travail,
Chambre des communes,
Ottawa, Canada.

Monsieur,

Voici le texte du mémoire d'un citoyen au sujet du bill C-253, «loi modifiant le Code canadien du travail».

Permettez-moi tout d'abord de dire que je suis actuellement «directeur des relations industrielles» et que j'ai travaillé dans ce domaine pendant plus de 20 ans. A ce titre, je connais le contenu de plusieurs mémoires présentés par différents organismes dont je suis membre ou avec qui je suis en relations étroites. Il y a cependant toujours un point précis qui soulève mon indignation et qui, d'après moi, n'a jamais été assez souligné lors de l'étude du projet de loi: il s'agit de la définition du changement technologique.

In Section 149 "technological change" is defined as follows:

"149. In Sections 150 to 153, "technological change" means

- (a) the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business; and
- (b) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material."

I have analyzed this definition from every angle and cannot decide:

- 1. Whether I am so stupid I just don't understand the true intent of the words in Clause 149;
- 2. Is the author of Bill C-253 unable to produce a sensible definition for technological change? or
- 3. Is this an indirect way for the Government to obtain completely autocratic power which gives them unlimited freedom to declare what is a technological change?

Under the proposed definition the following could conceivably be ruled as a technological change:

- (a) The introduction of a ball point pen where pen and ink were previously used.
- (b) The installation of more orderly sorting bins in a stock room or a postal station.
- (c) An improved waxing and polishing machine for a janitor or even a better grade of wax.
- (d) A revised work routine to improve efficiency. etc. etc. etc.

While an average person might find it a little difficult to define technology I am sure that most people would have an understanding, even if they could not clearly express their thoughts, involving modern day developments of technical science.

Webster defines "technological" as:

"resulting from technical progress in the use of machinery";

Funk & Wagnall's dictionary as:

"of, pertaining to, associated with, produced or affected by technology, especially in relation to improvements resulting from the application of technical advances in industry, manufacturing, commerce, and the arts".

Surely it is possible to set forth words that truly mean "technological change", which are obvious in their meaning to those people trying to interpret the Act and which do not camouflage this meaning with numerous unrelated interpretations.

Consider the author of this brief a crank if you so desire but it is submitted with a genuine concern for progress of good labour-management relations. Economic progress in Canada under the free enterprise system cannot afford, in this troubled period, such a piece of legislation which is so unfair to management.

Voici d'ailleurs la définition du «changement technologique» cité à l'article 149:

«149. Aux articles 150 à 153, «changement technologique» désigne

- (a) la mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et
- (b) un changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage.

J'ai analysé cette définition sous tous ses aspects et je ne puis dire:

- 1. Si je suis trop stupide pour comprendre le sens véritable des mots de l'article 149;
- 2. Si l'auteur du projet de loi C-253 est incapable de donner une bonne définition du changement technologique ou
- 3. S'il s'agit d'une façon détournée pour le gouvernement d'obtenir tout le pouvoir voulu lui conférant la liberté complète de définir ce qu'est un changement technologique.

Aux termes de la définition proposée, on pourrait conclure que les innovations suivantes sont des changements technologiques:

- (a) l'adoption du stylo au lieu de la plume et de l'encre.
- (b) L'installation de casiers de tri méthodique dans un entrepôt ou un bureau de poste.
- (c) La cireuse-polisseuse améliorée pour un concierge ou même une cire de meilleure qualité.
- (d) Un travail de routine revu pour en améliorer l'efficacité, etc. etc. etc.

Une personne ordinaire peut avoir quelques difficultés à définir la technologie mais je suis sûr que la plupart des gens en ont une idée, même s'ils n'expriment pas clairement leur pensée quant aux applications quotidiennes de la science technologique.

Le dictionnaire Webster définit «technologique» comme il suit:

«résultant du progrès technique dans l'emploi des machines»;

Le dictionnaire Funk & Wagnall's le définit ainsi:

«ce qui appartient à ou est associé à la technologie, produit ou touché par cette dernière, spécialement en ce qui a trait aux améliorations provenant de l'application de découvertes techniques dans l'industrie, la fabrication, le commerce et les arts.»

Il est sûrement possible de se servir de mots qui veulent vraiment dire «changement technologique», dont le sens est évident pour ceux qui essaient d'interpréter la loi, et qui ne le masquent pas sous quantité d'interprétations différentes.

L'auteur de ce mémoire peut vous apparaître excentrique, mais il le présente parce qu'il se préoccupe sincèrement de l'amélioration des relations de travail. En vertu du système de la libre entreprise, le progrès économique du Canada ne peut se satisfaire, en cette période agitée, d'une loi aussi injuste envers le patronat.

Scrap present Section 149 and write something meaningful.

Yours truly,

HAROLD J. ROBBINS

Supprimez l'article 149 actuel et écrivez quelque chose de sensé.

Veillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

HAROLD J. ROBBINS

APPENDIX "A-12"

CENTRAL ONTARIO
INDUSTRIAL RELATIONS INSTITUTE
TORONTO

May 10, 1972.

Mr. Arthur Portelance,
Chairman of the Standing Committee, Labour, Manpower
and Immigration,
House of Commons,
Ottawa, Ontario, K1A-0A7.

Dear Sir:

Re: Bill C-183—An Act to amend the Canada Labour Code

Reference is made to our submission to the Minister of Labour dated September 3, 1971 in the matter of Bill C-253. As Bill C-183 differs little from its predecessor the representations in our original submission remain apposite with the exception of those relating to Section 183 (Picketing) which has been withdrawn in the new Bill.

The most significant difference in the two Bills, in our opinion, and the only matter upon which we propose to make further representation, relates to Clause (c) of sub-section (2) of Section 149 dealing with technological change. The former Bill had provided in effect that the technological change provisions would not apply in the situations outlined in Clauses (a) and (b) of its Section 152 (3). Bill C-183 repeats these provisions as Clauses (a) and (b) of Section 149 (2) and, by the addition of Clause (c), enacts a further situation where the technological change provisions would not apply, namely:

"where

- (c) the collective agreement contains provisions that
- (i) are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change, and
 - (ii) specify that sections 150, 152 and 153 do not apply, during the term of the collective agreement, to the employer and the bargaining agent."

There would appear to be little enough hope of meeting even the test of sub-clause (ii) by persuading a union to contract out of so substantial a legislative bonus as is provided by the technological change provisions of the Bill. But any potential value in Clause (c) virtually disappears when the additional obligation is imposed to negotiate a clause of intent of the type envisaged by sub-clause (i). In order to have any value at all to employers, and that would be slight enough, sub-clauses (i) and (ii) should be alternative rather than cumulative conditions. The ostensible benefits of the clause as it stands are illusory rather than real.

These comments are not intended to reflect any change in the basic views given in our submission on Bill C-253 with respect to the technological change provisions as a whole. The opinion was there expressed that those provisions were potentially disastrous, providing as they do for the introduction of the concept of legal strikes during the term of a collective agreement. That view is unchanged, and it has now perhaps even greater validity when one looks at the disruption that has resulted from strikes that have taken place since, particularly in the public sector. Within the context of present day collective bargaining the proposed extension of the right to strike is in our view

APPENDICE A-12

Central Ontario
Industrial Relations Institute
Toronto

Le 10 mai 1972.

M. Arthur Portelance,
Président du Comité permanent du travail, de la main-
d'œuvre et de l'immigration,
Chambre des communes,
Ottawa (Ontario) K1A-0A7.

Monsieur,

Objet: Bill C-183—Loi modifiant le Code canadien du travail

Il est fait mention de notre mémoire, daté du 3 septembre 1971, présenté au ministre du Travail au sujet du Bill C-253. Comme le Bill C-183 diffère peu de celui qu'il a remplacé, les observations que contient notre premier mémoire sont encore pertinentes à l'exception de celles qui portent sur l'article 183 (Piquetage) qui a été supprimé dans le nouveau projet de loi.

À notre avis, la différence la plus significative entre les deux bills, et la seule question au sujet de laquelle nous nous proposons de présenter d'autres observations, réside dans l'alinéa c) du paragraphe (2) de l'article 149 concernant le changement technologique. Dans l'ancien bill, il était en effet prévu que les dispositions concernant le changement technologique ne s'appliqueraient pas dans les situations stipulées aux alinéas a) et b) de l'article 152(3). Ces dispositions se trouvent dans le Bill C-183 aux alinéas a) et b) de l'article 149(2) et par l'addition de l'alinéa c) i.e. prévoit une autre situation où les dispositions relatives au changement technologique ne s'appliquent pas, notamment:

«lorsque

- c) la convention collective contient des dispositions
- (i) qui sont destinées à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter à ses effets de ce changement, et
 - (ii) qui spécifient que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas, pendant la durée stipulée de la convention, à l'employeur et à l'agent négociateur."

Il semble qu'il y a peu d'espoir de pouvoir mettre à l'épreuve le sous-alinéa (ii) en persuadant un syndicat de conclure un contrat sans profiter d'un avantage législatif aussi important que celui qu'offrent les dispositions du bill concernant le changement technologique. Tout avantage éventuel de l'alinéa c) est, toutefois, pratiquement annulé par l'obligation supplémentaire de négocier une disposition d'intention du genre prévu au sous-alinéa (i). Afin que les employeurs y voient un avantage, et il serait assez limité, les sous-alinéas (i) et (ii) devraient constituer une solution de rechange plutôt que des conditions cumulatives. Les avantages évidents de cet alinéa, tel qu'il est libellé, sont plus illusoire que réels.

Ces observations ne sont pas destinées à illustrer toute modification des opinions fondamentales exprimées dans notre mémoire sur le Bill C-253 en ce qui concerne l'ensemble des dispositions relatives au changement technologique. Nous y avons formulé l'opinion que ces propositions étaient potentiellement désastreuses puisqu'elles permettent l'introduction de la notion de grèves légales pendant la durée d'une convention collective. Cette vue reste inchangée, et à l'heure actuelle, elle est encore plus pertinente lorsque l'on considère les perturbations qu'ont causées les grèves qui ont eu lieu depuis, particulièrement dans le secteur public. Dans le contexte des négociations

ill-considered and can only be detrimental in the long run to public order and economic stability. This is particularly so should the same philosophy spread to the provinces.

The representations on the other aspects of Bill C-183, as contained in our original submission on Bill C-253, seem to us as appropriate now as they were before and we find it disappointing that thus far it is only in the matter of picketing that there has been any meaningful change in government thinking. The representations are respectfully re-submitted for your earnest consideration.

We would appreciate and hereby respectfully request the opportunity to appear before the Standing Committee to speak on these matters.

Yours truly,

R. A. Williamson,
General Counsel.

collectives actuelles, le projet d'étendre le droit de grève est, à notre avis, inconsideré et, à la longue, il ne peut être que néfaste à l'ordre public et à la stabilité économique au Canada, ce qui serait particulièrement vrai si les provinces adoptaient cette même conception.

Les observations concernant les autres aspects du Bill C-183, telles qu'elles sont formulées dans notre premier mémoire sur le Bill C-253, me semblent aussi appropriées actuellement qu'elles l'étaient auparavant, et nous sommes déçus que seul dans le cas du piquetage, le gouvernement a modifié sérieusement ses vues. C'est en toute déférence que nous vous présentons à nouveau ces observations.

Nous vous serions gré de nous donner l'occasion de comparaître devant votre Comité permanent pour exposer nos vues sur ces questions.

Veuillez agréer, monsieur, l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le chef du service du contentieux
R. A. Williamson.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 17

Thursday, May 25, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 17

Le jeudi 25 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend the
Canada Labour Code

CONCERNANT:

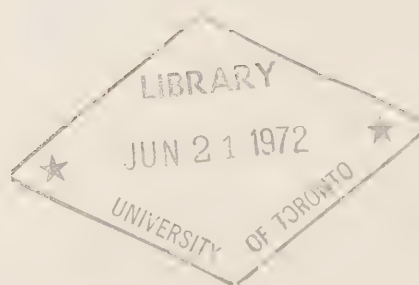
Bill C-183, Loi modifiant le
Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Guay (*Lévis*)

Loiselle
Lundrigan
McNulty
Muir
Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Perrault
Ryan
Serré
Skoreyko

Skoberg
Thomas (*Moncton*)
Turner (*London East*)
Weatherhead—(20).

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

Thursday, May 25, 1972

(27)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 9.51 o'clock a.m. this day; the Vice-Chairman, Mr. Cafik, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Cafik, Loisselle, McNulty, Perrault, Turner (*London East*), Weatherhead—(8).

Witnesses: From the Vancouver Board of Trade: Lawrence Danpier, President; the Hon. William M. Hamilton, Immediate-Past President; W. E. McNaughton, Manager, Personnel administration of Cominco; R. Whittle, Vice-President, Administration of B.C. Forest Product Ltd.; G. M. Morris, General Manager; M. Hobbs, President of Western Canada Steel Company Ltd.; Edward W. Disher, Past-President.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Vice-Chairman introduced Mr. Danpier, the president, who in turn introduced the other members of his delegation.

Mr. Hamilton made an introductory statement which was further elaborated upon by Messrs. McNaughton and Whittle.

During questioning, it was agreed that Mr. Whittle be allowed to make a statement on other aspects of technological change not included in the Bill. Mr. McNaughton and Mr. Disher commented on the statement.

At the conclusion of questioning, the Vice-Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the Brief submitted by the Vancouver Board of Trade in English is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-13*).

At 12.02 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 o'clock p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING

(28)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 4.16 o'clock p.m. this day; the Vice-Chairman, Mr. Cafik presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Cafik, Perrault, Serré, Turner (*London East*)—(6).

Witnesses: From the London Chamber of Commerce London Ontario: Messrs. Eric Douglas, Treasurer of Webster Mfg. (London) London, Ontario; James B. Robinson, Account Manager, Reed, Shaw and Osler Limited.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 25 mai 1972

(27)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 9 h 51. Le vice-président, M. Cafik, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Cafik, Loisselle, McNulty, Perrault, Turner (*London Est*), Weatherhead—(8).

Témoins: De la Chambre de commerce de Vancouver: M. Lawrence Danpier, président; l'hon. William M. Hamilton, ancien président immédiat; M. W. E. McNaughton, directeur de l'administration du personnel de Cominco; M. R. Whittle, vice-président de l'administration de la B. C. Forest Product Limited; M. G. M. Morris, directeur général; M. Hobbs, président de la Western Canada Steel Company Ltd.; M. Edward W. Disher, ancien président.

Le Comité reprend l'étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le vice-président présente le président de la Chambre de commerce de Vancouver, M. Danpier qui, à son tour, présente les autres membres de sa délégation.

M. Hamilton fait une déclaration qu'étoffe ensuite MM. MacNaughton et Whittle.

Au cours de la période de questions, il est convenu d'autoriser M. Whittle à faire une déclaration sur d'autres aspects du changement technologique non inclus dans le bill. MM. MacNaughton et Disher font des observations sur cette déclaration.

A la fin de la période de questions, le vice-président remercie les témoins d'avoir comparu devant le Comité.

Conformément à la résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, le mémoire présenté en anglais par la Chambre de commerce de Vancouver est imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir l'Appendice A-13*).

A 12 h 02, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(28)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 16 h 16 aujourd'hui. Le vice-président, M. Cafik, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Cafik, Perrault, Serré, Turner (*London-Est*)—(6).

Témoins: De la Chambre de commerce de London, London, (Ontario): MM. Eric Douglas, trésorier de la Webster Mfg. (London), London, Ontario; James B. Robinson, chef de la comptabilité de la Reed, Shaw and Osler Limited.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

The Vice-Chairman introduced the witnesses and invited Mr. Douglas to make an opening statement.

Mr. Douglas pointed out the highlights of his submission.

The witnesses answered questions.

At the conclusion of questioning, the Vice-Chairman thanked the witnesses for their appearance.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the Brief submitted by London Chamber of Commerce in English is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix A-14*).

At 5.20 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8.00 o'clock p.m. this evening.

EVENING SITTING

(29)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reassembled at 8.10 o'clock p.m. this day; the Vice-Chairman, Mr. Cafik presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Perrault—(5).

Also present: the Honourable Marcel Lambert and Mr. Thompson (*Red Deer*), Members of Parliament.

Witnesses: From the Christian Labour Association of Canada and the C. J. L. Foundation (*Committee for Justice and Liberty*): Mr. Gerald Vandezande, Executive Secretary.

The Committee resumed consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Vice-Chairman introduced Mr. Vandezande and the members of his delegation.

Mr. Vandezande made some opening remarks and was questioned thereon.

At the conclusion of questioning, the Vice-Chairman thanked the witness and his delegation for their appearance.

In accordance with the resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following Briefs are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

1. The Christian Labour Association of Canada and the C.J.L. Foundation—Brief submitted in English. (*See Appendix A-15*)

2. Saskatchewan Wheat Pool Employees' Association (CLC-SFL)—Brief submitted in English. (*See Appendix A-16*)

At 10.16 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 o'clock p.m., Tuesday, May 30, 1972.

Le vice-président présente les témoins et il invite M. Douglas à faire une déclaration.

M. Douglas souligne les points saillants de son mémoire.

Les témoins répondent aux questions.

A la fin de la période de questions, le vice-président remercie les témoins.

Conformément à la résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, le mémoire présenté en anglais par la Chambre de commerce de London est imprimé en appendice aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*voir Appendice A-14*).

A 17 h 20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 h 00.

SÉANCE DU SOIR

(29)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à 20 h 00. Le vice-président, M. Cafik, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Perrault—(5).

Autres députés présents: L'honorable Marcel Lambert et M. Thompson (*Red Deer*).

Témoins: De l'Association ouvrière chrétienne du Canada et de la Fondation C.J.L. (*Comité de la justice et de la liberté*): M. Gerald Vandezande, secrétaire exécutif.

Le Comité reprend l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le vice-président présente M. Vandezande et les membres de sa délégation.

M. Vandezande fait une déclaration et il répond ensuite aux questions.

A la fin de la période de questions, le vice-président remercie le témoin et sa délégation.

Conformément à la résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, les mémoires suivants sont imprimés en appendices aux procès-verbaux et témoignages de ce jour:

1. L'Association ouvrière chrétienne du Canada et la Fondation C.J.L.—Mémoire présenté en anglais. (*Voir appendice A-15*).

2. L'Association des employés du syndicat du blé de la Saskatchewan (C.L.C.—S.F.L.). Mémoire présenté en anglais. (*Voir appendice A-16*).

A 22h 16, le Comité suspend ses travaux jusqu'au mardi 30 mai 1972 à 15h30.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by *Electronics Apparatus*)

Thursday, May 25, 1972.

• 0954

[Texte]

The Vice-Chairman: I now call the Committee to order and we will resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code.

I would like to welcome on behalf of the whole Committee our witnesses today representing the Vancouver Board of Trade. I would like to introduce Mr. Lawrence Danpier, the President of the Vancouver Board of Trade, who will introduce his colleagues who are also witnesses before the Committee today.

Mr. Lawrence Danpier (President, Vancouver Board of Trade): Mr. Chairman and members, we would like to thank you for making this opportunity for the Vancouver Board of Trade to appear before the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration concerning Bill C-183.

May I take this opportunity to introduce the delegates on the Vancouver Board of Trade. My name is Lawrence Danpier. I have the privilege of being the President of the Vancouver Board of Trade; I am the Vice-President of Kelly Douglas and Co. Ltd. and General Manager of Nabob Foods Limited; Mr. Allan F. Campney is First Vice-President of the Vancouver Board of Trade and a managing partner of Campney and Murphy; the Honourable William M. Hamilton, P.C. is Immediate Past President of the Vancouver Board of Trade and Chairman of our Government Relations Committee; Mr. Michael Hobbs, President of Western Canada Steel Company Limited; Mr. Patrick Reynolds, President of Bethlehem Copper Ltd.; Mr. Roy Whittle, Vice-President, Administration, B. C. Forest Products Ltd.; Mr. William E. MacNaughton, Manager of the Industrial Relations Department of Cominco; Mr. Ed Disher, a Past President of the Vancouver Board of Trade and President of Disher Equipment Company; and Mr. Gerald Morris, the General Manager of the Vancouver Board of Trade.

• 0955

Gentlemen, the Vancouver Board of Trade consists of more than 3,000 members and represents the vast majority of business in the greater Vancouver area. The Vancouver Board of Trade believes that we must maintain a wide and open channel of communication between the federal government and the Board of Trade in both directions and on all relevant subjects. To serve this purpose, we have created a government relations committee which is charged with the responsibility of fulfilling these ends; and we are very fortunate to have, as chairman of that committee, the Honourable William Hamilton, P.C., to whom I will introduce you now.

Mr. Hamilton.

The Honourable Williams M. Hamilton, (Immediate Past President, Vancouver Board of Trade): Thank you very much, Mr. Danpier. Gentlemen, the increasing complexity of the society of the seventies has revealed quite a few glaring communication gaps. Certainly the institutions of government, not only federal but provincial and municipal, for some obvious reasons have often been involved and received criticism, in this regard, right along with the commercial and the industrial segments of society.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 25 mai 1972

[Interprétation]

Le vice-président: J'ouvre la séance. Nous reprenons l'étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Au nom de tous les membres du comité, je souhaite la bienvenue à nos témoins d'aujourd'hui, les représentants de la Chambre de commerce de Vancouver. Je cède la parole à son président, M. Lawrence Danpier qui présentera ses collègues.

M. Lawrence Danpier (président, Chambre de commerce de Vancouver): Nous tenons d'abord à remercier le comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration de nous donner l'occasion de présenter nos vues quant au bill C-183.

Je vous présente les représentants de la Chambre de commerce de Vancouver qui m'accompagne. Je m'appelle Lawrence Danpier. J'ai l'honneur d'être le président de la Chambre de commerce de Vancouver; je suis également vice-président de Kelly Douglas and Co. Ltd. et directeur général de Nabob Foods Limited; m'accompagnent MM. Allan F. Campney, premier vice-président de la Chambre de commerce de Vancouver et directeur partenaire de la société Campney and Murphy; l'honorable William M. Hamilton, C.R., dernier président de la Chambre de commerce de Vancouver et président de notre comité des relations avec les gouvernements; Michael Hobbs, président de la Western Canada Steel Company Limited; Patrick Reynolds, président de la Bethlehem Copper Ltd; Roy Whittle, vice-président administratif de la B.C. Forest Products Ltd; William E. MacNaughton, directeur du département des relations industrielles à la COMINCO; Ed Disher, avant dernier président de la Chambre de commerce de Vancouver et président de *Disher Equipment Company*; enfin, Gérard Morris, directeur général de la Chambre de commerce de Vancouver.

Messieurs, la Chambre de commerce de Vancouver compte 3000 membres qui représentent la grande majorité des hommes d'affaires de la région métropolitaine de Vancouver. La Chambre de commerce de Vancouver croit en un dialogue soutenu avec le gouvernement fédéral sur tous les sujets qui la touchent. Nous avons créé un comité des relations avec le gouvernement chargé expressément de faciliter ce dialogue; le président de ce comité, l'honorable William Hamilton, C.P., nous accompagne aujourd'hui et c'est à lui que je cède la parole.

Monsieur Hamilton.

L'honorable William M. Hamilton, C.P. (dernier président de la Chambre de commerce de Vancouver): Merci, M. Danpier. Messieurs, le manque de communications se fait de plus en plus sentir dans notre société complexe des années 1970. Les institutions gouvernementales, pas seulement fédérales mais aussi provinciales et municipales, pour une raison ou pour une autre, ont été jusqu'ici la cible de critiques et de remarques au même titre que les secteurs commercial et industriel de la société.

[Text]

Our board has been concerned, not only with this general situation, but also because the communication gaps in a large, extensive country such as Canada are sometimes reflected in differences of emphasis between the position of national organizations and that of our own British Columbia industrial groups.

These groups contribute significantly to the national economy as well as that of our own province, and rather than engage in the usual denunciation of government because nobody is listening to us, and we do not necessarily agree with that, the Board of Trade is determined to attack this problem directly in the expectation that an organized program of working with government could bring about a material improvement in the understanding and communication between the business interests and enterprises of our part of Canada and policy development by the government. We are very grateful indeed to have this opportunity, as one part of this program, to do so.

Our principal interest this morning is to present to you the views of the major segments, I think, of the British Columbia business community: pulp and paper, the forest industry, represent about 50 cents of every dollar that flows through the economy of British Columbia; the mining industry which has become a very major factor in the economy; a secondary industry, such as that of Mr. Hobbs. These are large employers and they have major concerns in the area of your interests.

All of us, I think, are concerned with the practical application of legislation. We can agree with it in theory; we can applaud the objectives that you have; but when it comes down to the firing line where these things have actually got to go into operation, there are sometimes, I think,—and I look at this from two sides, from yours and from ours—areas where the legislation, as we read it, seems to present either difficulty in application or almost some impossibilities insofar as application is concerned.

With that very brief introduction, I would like to introduce Mr. McNaughton, who will lead for us, and who, as Mr. Danpier has said, is the manager of industrial relations for Cominco, and on my right, Mr. Roy Whittle, whose responsibilities extend, in the field of the forest industry, to one of our very largest employers in that area.

Mr. McNaughton.

Mr. W. E. McNaughton (Manager, Personnel Administration of Cominco): Mr. Chairman and members of the Committee, on a take-off from what Mr. Hamilton has just said on the question of communication. I think I express the point of view of the board when I say we are here to communicate with you in relation to Bill C-183. We concur with revisions to this area of law. We are not here to denounce certain aspects of the situation, but to work with a Committee which we feel is charged with the duty and the responsibility of coming up with a workable solution to the problems that may be presented by the legislation in its present form.

• 1000

Basically, you have the brief which has been submitted by the Board of Trade. It is not my intention to read the brief. I would like to make references to certain sections of it and call upon my colleagues here to comment on various sections as we proceed.

[Interpretation]

C'est un problème qui touche la Chambre de commerce de très près; le Canada est un pays tellement vaste que ce manque de communications a pu se manifester à certains moments par des attitudes différentes à l'échelon national de celle qui a été prise par les différents groupes de la Colombie-Britannique.

Ces groupes apportent une contribution appréciable à l'économie du pays comme à celle de la province; il ne s'agit donc pas de dénoncer systématiquement le gouvernement comme tout le monde le fait au point où personne n'écoute plus, et nous ne sommes pas nécessairement d'accord avec cette méthode. Nous voulons nous attaquer au problème directement dans l'espoir que le dialogue engagé avec le gouvernement permettra une meilleure compréhension et une meilleure communication avec le secteur des affaires et entreprises de notre région du Canada. Nous vous sommes reconnaissants de nous accorder la possibilité, comme première étape de tout ce processus, de témoigner devant vous aujourd'hui.

Il s'agit pour nous de vous faire connaître les vues des principaux secteurs de l'économie de la Colombie-Britannique, soit les pâtes et papiers, l'industrie forestière, qui compte pour 50c. de chaque dollar injecté dans l'économie de la Colombie-Britannique, l'industrie minière, qui a pris énormément d'importance, les industries secondaires, où œuvre M. Hobbs ici présent. Ce sont les principaux employeurs de la province; ils ont une certaine inquiétude au sujet du Bill.

Ce qui nous préoccupe tous, bien sûr, c'est l'application de la mesure législative dans la pratique. Sur le plan des idées, nous ne pouvons qu'être d'accord avec les objectifs proposés; c'est au moment de mettre en pratique ces idées, d'appliquer ces principes que les difficultés se présenteront tant pour le législateur que pour l'industrie. Certaines dispositions de la loi, telles que nous les interprétons, pourront difficilement être appliquées; dans certains cas, ce sera même presque impossible.

Ce sont les observations que je tenais à faire, je cède la parole à M. McNaughton, qui comme M. Danpier l'a souligné, est directeur des relations industrielles pour le compte de la Cominco; mon collègue de droite est M. Roy Whittle qui travaille pour l'un des plus importants employeurs de la province dans le domaine de l'industrie forestière.

Monsieur McNaughton.

M. W. E. McNaughton (directeur, administration du personnel, Cominco): J'aimerais ajouter quelque chose à ce que M. Hamilton a dit au sujet de la communication. Je pense parler au nom de la Chambre de commerce quand je dis que nous sommes ici précisément pour engager le dialogue avec vous au sujet du Bill C-183. Nous convenons de la nécessité de modifier la loi. Nous ne sommes pas ici pour nous attaquer à certains points de la mesure législative, mais bien pour collaborer avec le Comité dont c'est le devoir de trouver une solution acceptable aux problèmes que pourront poser certaines dispositions telles qu'elles existent actuellement.

La Chambre de commerce a fait distribuer son mémoire. Je n'ai pas l'intention de le lire. Je me contenterai de me reporter à certaines parties du mémoire; mes collègues pourront ajouter à ce qui aura été dit au fur et à mesure.

[Texte]

As indicated, we are dealing with certain areas of major concern which were set out in the summary, these being technological change, certification and decertification, unionization of supervisors and the application in areas in the Yukon and the Northwest Territories.

On the question of technological change, I should like to refer to a communication from the General Manager of the Board of Trade to the Honourable Bryce Mackasey on October 27, 1971, in which the Board stated that we recommend that the bill be amended—and I am paraphrasing here—to include a suitable wording to the effect that:

Every collective agreement shall contain a formula or a method, agreed upon by the parties, which will deal, without work stoppage, with the consequences of technological changes which will result in layoffs, terminations or other significant changes in the employment status of a significant number of employees.

We approach this question of technological change in this light. Basically it is our feeling that under proposed Section 149 there should be sufficient flexibility for the parties concerned, and the parties to a collective agreement are responsible on both sides, to come to an agreement on the method by which they will deal with the question.

In his announcements dealing with proposed Section 149 the Minister has specified that provided the employer has given notice, or the collective agreement contains provisions that specify procedures, or contains provisions that are intended to assist employees, the proposed Sections 150, 152 and 153 providing for negotiation during the term of a collective agreement would not apply.

In the bill itself, and I am sure from what I have heard to date from the briefs that I have read, the question arises that this flexibility is hampered by the requirement that not only must it contain a provision to assist, but this must be coupled with a requirement that waives the application of proposed Sections 150, 152 and 153. With respect, where employers have technological change clauses in their agreements, I think we are putting a restriction which could very well result in removal of those clauses, or we could be placing a union representative in a position, for while he is perfectly satisfied with the technological change clause which is in existence, he is not in a position to sign a collective agreement on behalf of his members where he is required to waive certain rights which are granted under legislation.

• 1005

Perhaps Roy would like to comment further in that regard.

Mr. R. Whittle (Vice-President, Administration, B.C. Forest Product Ltd.): I might make this observation to support what you have said. I think our board and basically our Western community of industry recognize that the government has a real interest in finding a continuing and workable solution for workers caught up in the matter of continuing employment or lack of continuing employment due to change in process or change in equipment, which we have lumped into this technological change thing.

I think we have all recognized that basically out West. In my industry without exception there are negotiated provisions in the collective agreements. I do not think I am aware of an employer in that particular industry who does not accept that he has some responsibility in the area of

[Interprétation]

Nous indiquons au départ quelles sont nos principales préoccupations, et ce sont: Les changements technologiques, l'accréditation, et la révocation de l'accréditation, le syndicalisme chez les surveillants et l'application de la loi au Yukon et dans les territoires du Nord-Ouest.

Au sujet du changement technologique, je vous renvoie à une lettre du directeur général de la Chambre de commerce à l'honorable Bryce Mackasey en date du 27 octobre 1971, lettre dans laquelle la Chambre de commerce recommande que le bill soit modifié de façon à inclure, ce ne sont peut-être pas les termes exacts, un libellé qui serait à peu près le suivant:

Toute convention collective doit renfermer une formule ou une méthode acceptée par les parties en cause pour étudier sans qu'il y ait arrêt de travail les conséquences des changements technologiques se traduisant par des licenciements, des cessations d'emplois ou d'autres changements d'emplois importants chez un grand nombre d'employés.

Fondamentalement, c'est notre position. Nous estimons que l'article 149 devrait être rédigé de façon à laisser aux deux parties en cause la possibilité de s'entendre ou de trouver une solution aux problèmes; après tout, les deux parties de la convention collective ont des responsabilités.

Lorsqu'il a introduit l'article 149, le ministre a déclaré que si l'employeur donnait un préavis, ou que si la convention collective contenait des dispositions établissant certaines procédures bien définies ou visant à aider les employés, les articles 150, 152 et 153 proposés, permettant la négociation pendant la durée de la convention collective, ne s'appliqueraient pas.

Dans le bill lui-même, et on vous l'a signalé, ici je me réfère aux mémoires qui ont déjà été présentés, on n'est plus inflexible dans la mesure où non seulement il faut que les conventions collectives contiennent des dispositions visant à aider les employés, mais en plus doivent mentionner que les articles 150, 152 et 153 ne doivent pas s'appliquer. Je vous signale que certains employeurs ont déjà des clauses concernant les changements technologiques dans leurs conventions collectives; il se peut fort bien que cette restriction ne joue pas à un certain moment, mais il est possible également que des situations se présentent où les représentants syndicaux, même s'ils sont prêts à accepter ces dispositions, ne pourront pas signer au nom de leurs membres parce que cela signifiera qu'ils refusent de se prévaloir de certains droits que leur accorde la loi.

Mon collègue, M. Whittle, aurait peut-être quelque chose à ajouter à ce sujet.

M. R. Whittle (Vice-président administratif, B.C. Forest Product Ltd.): J'aurais une observation à faire à l'appui de ce que vous venez de dire. La Chambre de commerce ainsi que le monde des affaires de l'Ouest dans son ensemble, reconnaissent que le gouvernement doit essayer de trouver une solution à long terme pour résoudre les problèmes des travailleurs qui risqueraient de perdre leur emploi par suite de l'introduction de nouveaux procédés, de nouvelles machines, ce qui est réputé constituer un changement technologique.

Tout le monde accepte ce principe dans l'Ouest. Dans le secteur industriel que je représente, toutes les conventions collectives, sans exception, contiennent des dispositions à ce sujet. Je ne crois pas qu'il y ait un seul employeur de cette industrie qui ne reconnaisse pas qu'il a certaines

[Text]

notice, in the area of providing adequate training to reclassify and relocate the people, and in some instances where this cannot be accomplished, to provide severance pay over a period of time to allow the employee an opportunity to relocate when that is necessary.

Our affairs have been such that while the clauses have been there, they have had little application because generally these things are planned well enough ahead that attrition takes care of the people. It is a fact that there has been some relocation, some retraining necessary, but very few have gone as a result of technological change. That has, I must admit, simplified the problem and the application of these clauses considerably.

I would support what my associate has said and indicate that we are just concerned about some of the provisions of the bill rather than the principle, rather than what the government is trying to accomplish. We recognize the job you are trying to do but we are here today to leave with you at least a few of our views concerning those areas which concern us.

Mr. Hamilton has just passed me a note concerning Ocean Falls. I am sure most of you read about that unfortunate circumstance where one of the major companies on the West Coast has finally concluded, after some years of disappointing experience in an old mill built in the nineteen-twenties, located at an isolated up-coast location that it had to close that mill. I understand that the principals of that company have had representatives in Ottawa talking to the senior people in Manpower and that there are efforts being made to keep the community of Ocean Falls alive. Aside from that, the company itself has a technological change clause in its agreement. Other segments of the industry are co-operating with the Ocean Falls people to assist with the relocation of people in other pulp and paper mills. It is going to be a trying time for all of them but I am sure that that kind of problem can be resolved within the total business community of British Columbia. Because of demands placed upon the owners with respect to environmental difficulties, there is going to be a quite serious problem of relocating whole communities. While I recognize that this legislation does not attempt to solve that problem, nevertheless the problem falls into a very similar field. What I am trying to say is that there is an acceptance by most of us that we have some responsibility to people when these things happen. I would like to comment further on with respect to a couple of other sections that you are going to address yourselves to, so I will leave it at that for now.

• 1010

The Vice-Chairman: Thank you very much, gentlemen. Now we will commence questioning. I have the name of Mr. Alexander on my list and am ready to receive others. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman.

Gentlemen, we certainly welcome you here this morning and also accept your brief, which I have had an opportunity of perusing and in which I find some interesting suggestions.

[Interpretation]

responsabilités pour ce qui est de donner un préavis, de prévoir une nouvelle formation ou une réorientation des employés, ou de muter les employés qui sont touchés ailleurs; on a prévu, dans les cas où cela serait impossible, une indemnité de cessation d'emploi échelonnée sur une certaine période pour permettre à l'employé de se réinstaller lorsque cela s'avère nécessaire.

En fait, ces dispositions n'ont pas beaucoup servi jusqu'ici; de façon générale, les changements avaient été prévus silongtemps d'avance que les postes laissés vacants par les employés qui prenaient leur retraite ont suffi à empêcher les mises à pied. Certains employés ont été mutés ailleurs, certains ont dû être reconvertis, mais très peu ont perdu leur emploi par suite d'un changement technologique. L'application des clauses des conventions collectives visant le changement technologique n'a donc pas causé de problèmes.

Je répète ce qu'a dit mon collègue tout à l'heure, ce n'est pas au principe même du bill que nous nous en prenons, mais bien à certaines de ses dispositions; nous comprenons très bien ce que le gouvernement essaie de réaliser. Nous savons très bien que des changements s'imposent; si nous sommes ici, aujourd'hui, c'est pour vous faire part de nos appréhensions à ce sujet.

M. Hamilton me remet à l'instant une note concernant le cas d'Ocean Falls. Le plupart d'entre vous êtes sûrement au courant. Une importante société de la côte Ouest a dû se résoudre, après plusieurs années d'efforts assez décevants, à fermer les portes de cette usine dont la construction remontait aux années 1920 et qui était située dans la partie isolée de la côte. Je crois savoir que les dirigeants de la compagnie ont présenté des instances au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration à Ottawa afin de trouver un moyen par lequel on pourrait assurer la survie d'Ocean Falls. Je vous signale que la compagnie avait prévu dans ses conventions collectives des clauses visant le changement technologique. Les représentants d'autres secteurs de l'industrie essaient de voir avec les habitants d'Ocean Falls s'il n'y aurait pas moyen de muter les employés de la compagnie à d'autres usines de pâte et papier. Il y aura des moments difficiles pour ceux qui sont concernés, mais je suis certain qu'on pourrait trouver une solution au sein même du monde des affaires de la Colombie-Britannique. A cause des exigences auxquelles doivent faire face les propriétaires d'entreprises en ce qui concerne l'environnement, il est de plus en plus difficile de songer à déplacer des communautés entières. Je sais que le projet de loi à l'étude n'aborde pas cette question, mais c'est connexe. Ce que j'essaie de vous faire comprendre, c'est que la plupart d'entre nous acceptons nos responsabilités lorsque des situations comme celles que je viens de vous décrire se produisent. Il y a deux autres points que je

voudrais bien traiter mais je suis certain que vous les soulèverez; je m'arrêterai donc ici.

Le vice-président: Merci, messieurs. Nous passons aux questions. J'ai le nom de M. Alexander en tête de liste; je lui cède donc la parole.

M. Alexander: Merci, monsieur le président.

Messieurs, nous vous souhaitons la bienvenue et sommes heureux d'accepter votre mémoire que j'ai eu l'occasion de parcourir rapidement tout à l'heure.

[Texte]

The first thing I notice is that you, as did the mining association, raise the question of whether the Yukon and the Northwest Territories are being covered. This was mentioned yesterday. I do not know whether or not members on the government side have been able to come to a conclusion regarding your question but perhaps we will hear about that a little later on. I do not see anybody on the other side shaking his head in the affirmative, so apparently they do not have anything to say about that, but we are very much aware of the problem that you have pointed out. As a matter of fact, as I indicated last night, we had the same thing with the uranium mines which, on one level, because of the peculiarity of their business, are federally controlled, but at the same time they believe that they should be exempted because of the fact that the undertaking is within provincial jurisdiction and should be affected by labour codes of the province. So, we are very much aware of your problem and we may have the answer this afternoon or this morning from the members.

You say that your organization consists of some 3,000 members. In terms of numbers of employees, what would this involve?

Mr. Danpier: Mr. Chairman, I could not really answer that question, but amongst our 3,000-odd members, our membership includes all the major employers in the lower mainland area. Those employers, of course, have operations outside the lower mainland area and I would hesitate to say. I would ask our general manager if he has ever attempted to compute this figure. Mr. Morris?

Mr. G. M. Morris (General Manager, Vancouver Board of Trade): I do not have a tabulation with me, but a quick estimate would be that between 300,000 and 400,000 employees would be represented by that membership, because some members have four or five hundred employees.

Mr. Alexander: Right, I understand.

With respect to collective agreements, I suggest to you that the vast majority of your collective agreements have reference to what happens regarding the effects of technological change. Or is this not so?

The Vice-Chairman: Mr. McNaughton.

Mr. McNaughton: I do not think that I can answer that in the sense that the vast majority have. I would say that where technological change has been the question, the union and management have been able to co-operate over the years and have inserted, where the need arose, clauses to deal with technological change. These people are concerned about the likely effects should this type of legislation come in to the provincial scene, where you are required to couple a clause with a requirement to exclude certain rights which are available under law.

Mr. Alexander: Yes. I believe that your thinking is that the effects of technological change should be a bargainable issue between the parties rather than intervention of the government.

• 1015

Mr. McNaughton: Correct. And I feel that the two parties to an agreement, as responsible parties, are in a position to really solve their own problems. The real intent of legislation, as I would view it, is to provide a proper framework within which to work and it is not necessary, in the final

[Interprétation]

Il contient d'excellentes recommandations. Je remarque d'abord que vous soulevez la question de l'application de la loi au Yukon et dans les territoires du Nord-Ouest, tout comme l'ont fait hier les représentants de l'Association des mines. Je ne sais pas si les députés du gouvernement ont pu obtenir des lumières à ce sujet; je suppose que vous obtiendrez une réponse à votre question un peu plus tard. Personne de l'autre côté de la salle ne semble acquiescer; il n'y a sans doute personne qui prévoit aborder cette question. Cependant, nous ne perdrons pas de vue cette question,—je puis vous l'assurer. Le sujet a été débattu hier, alors que les représentants des mines d'uranium témoignaient; comme vous le savez, la nature même de leur entreprise fait qu'ils relèvent de la compétence fédérale. Cependant, ils estiment qu'eux aussi devraient être exemptés de l'application de la loi puisque leur entreprise devrait normalement relever d'une province et être régie par le Code de travail de la province. Je répète que nous n'avons pas abandonné; il se peut que nous obtenions une réponse cet après-midi ou même ce matin des députés d'en face.

Votre organisation compte 3,000 membres, dites-vous. Combien d'employés seraient impliqués?

M. Danpier: Il m'est assez difficile de répondre à votre question; disons que nos 3,000 membres comprennent tous les principaux employeurs de la région Sud. Évidemment, ces employeurs ont des entreprises dans d'autres régions; voilà pourquoi j'hésite à donner des chiffres. Je demanderais à notre directeur général s'il a jamais fait le calcul. Vous avez des chiffres, monsieur Morris?

M. G. M. Morris (Directeur général, Chambre de commerce de Vancouver): Je n'ai pas les données en main, mais je suppose que 300,000 ou 400,000 employés seraient impliqués, car certains de nos membres ont jusqu'à 400 ou 500 employés.

M. Alexander: Je comprends.

En ce qui concerne les conventions collectives, je suppose que la grande majorité de celles que signent vos membres contiennent des dispositions visant le changement technologique et les effets de ce changement. C'est bien ce que vous avez laissé entendre tout à l'heure, n'est-ce pas?

Le vice-président: Monsieur McNaughton.

M. McNaughton: Je n'irai pas jusqu'à dire qu'il s'agit de la grande majorité. Tout ce qu'on peut affirmer, c'est que lorsqu'il a été question du changement technologique, les syndicats et le patronat ont toujours réussi à s'entendre jusqu'ici et ont, lorsque c'était nécessaire, inséré dans les conventions collectives des clauses portant sur cette question. Ce sont tous les intéressés qui s'inquiètent du fait que les lois semblables pourraient être adoptées par les provinces, par lesquelles en plus de ces clauses, il faudrait prévoir la renonciation de certains droits prévus dans la loi.

M. Alexander: Ce que vous voulez dire c'est que les effets du changement technologique devraient faire l'objet de négociations entre les parties en cause sans que le gouvernement puisse intervenir.

M. McNaughton: C'est exact. Et il me semble que les deux parties responsables d'une convention sont à même de résoudre leurs propres problèmes. La réelle intention de la législation, comme je la vois, est de fournir un cadre approprié à l'intérieur duquel travailler et il n'est pas

[Text]

analysis, to spell out in detail the precise procedures that have to be followed by the parties when they are dealing with a situation which varies from operation to operation or industry, company to company. They may say, in their wisdom, as the responsible parties to a collective agreement, as we have taken the position in the brief, that maybe at this round of negotiations this is not a problem that we need to concern ourselves about and so we will leave it alone.

Mr. Alexander: Following that theme then, if that be the case, through implication union and management have always recognized the need for job security and, one way or another, have been able to maintain job security. Could you give me some reason that the government would now all of a sudden want to intervene with the proposal as covered by proposed Sections 149, 151, 152 and 153? Why do you think they are moving in this direction?

Mr. McNaughton: I cannot answer on behalf of the government. We have said we do not quarrel with the principle on revisions; we are faced with proposed legislation and we are trying to answer problems which we see can come out of the legislation as it is presently worded. Perhaps Mr. Hobbs of our group might have a further comment in this regard that might assist.

Mr. Alexander: Right, and I think we all would appreciate hearing from him.

Mr. M. Hobbs (President, Western Canada Steel Company Limited): Mr. Chairman and Mr. Alexander, I am sure you are aware of the common clauses in the United Steel Workers of America agreements which provide for job continuity. These are general clauses, they are good examples, extremely good examples of the intent and the desire, both on the part of the union and on the part of management. They do not in any way, shape or form spell out specifics; they do not mention materials; they do not open the ugly can that is being opened as a result of the detail contained in these proposed sections and sub-sections, and we suggest that there is a great danger in inserting, particularly in today's troubled times in labour, this detail and to this degree, and to insert it without providing an alternative, an either/or. I do not believe anyone wishes to be bound, whether it be labour or management, specifically to a set of clauses designed to look after what may or may not happen in the future. You cannot sit down and write a form of legislation that is going to cover all the mythical dragons that anyone can dream up. And it is extremely difficult if you do not deal in generalities based upon the word "intent". Harassment and such other activities commonly reported and commonly in practice today can be a misuse of the good basic intent of this form of legislation.

Mr. McNaughton: May I make one further comment, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: By all means.

Mr. McNaughton: In our brief you will note, in respect of Sections 150 to 152, 153, we have, in line with the statements of the minister where he is concerned about intent, agreed that all that is necessary is for the employer to give notice of intent to introduce a change. Certainly in relation to Bill C-253 I think there was considerable static in respect of having to detail out the nature of the change and this type of thing. My experience, from a collective

[Interpretation]

nécessaire, en dernière analyse, d'énoncer en détail les procédures précises qui doivent être suivies par les parties lorsqu'elles s'intéressent à une situation qui varie d'entreprise en entreprise ou d'industrie en industrie, de compagnie en compagnie. Elles peuvent déclarer en leur sagesse en tant que parties responsables visant une convention collective, ainsi que nous l'avons fait dans le mémoire, que peut-être à ce moment des négociations il ne s'agit pas d'un problème qui mérite notre attention et donc nous le laisserons de côté.

M. Alexander: Reprenons le même thème alors, il se peut que par implication les syndicats et la direction aient toujours jugé la sécurité d'emploi comme nécessaire et, d'une façon ou d'une autre, se soient montrés capables de la maintenir. Pourriez-vous me donner une raison expliquant le soudain désir du gouvernement d'intervenir à l'aide de la proposition couverte par les articles 149, 151, 152 et 153? Pourquoi pensez-vous qu'ils adoptent cette attitude?

M. McNaughton: Je ne puis parler au nom du gouvernement. Nous avons déclaré ne pas nous opposer au principe de révision; on nous présente un projet de législation et nous essayons de trouver des solutions aux problèmes qui pourraient être suscités par cette législation telle qu'elle est à présent énoncée. Peut-être que notre délégué, M. Hobbs, désire faire des observations supplémentaires et utiles à ce sujet.

M. Alexander: Très bien, et je pense que nous serons tous heureux de l'entendre.

M. M. Hobbs (président, Western Canada Steel Company Limited): Monsieur le président, monsieur Alexander, je suis sûr que vous connaissez les articles des conventions *United Steel Workers of America* qui prévoient la continuité du travail. Ce sont des articles d'ordre général, de bons exemples, de très bons exemples de l'intention et du désir, à la fois du syndicat et de la direction. En aucune façon, ils ne donnent de cadre ou d'énoncé précis; il n'y est pas fait mention de sujets particuliers; ils ne donnent pas lieu à l'affreuse controverse qui apparaît à la suite des détails contenus dans ces articles et paragraphes proposés, et nous pensons qu'il y a danger à introduire de la sorte ces détails, particulièrement en notre période de relations de travail difficile, et de l'insérer sans prévoir d'autres possibilités, d'alternatives soit/ou. Je ne crois pas que qui que ce soit désire être contraint, qu'il s'agisse des ouvriers ou de la direction, particulièrement par une série d'articles visant à prévoir ce qui se produira dans l'avenir. On ne peut se contenter de rédiger une forme de législation qui couvrira tous les dragons mythiques auxquels on pourrait songer. Et la difficulté devient extrême si on ne se contente pas de généralités fondées sur le mot «intention». La contrainte et les autres activités habituellement annoncées et mises en pratique aujourd'hui peuvent être un mauvais usage de la bonne intention qui est à la base de cette forme de législation.

M. McNaughton: Puis-je faire une observation supplémentaire, monsieur le président.

Le vice-président: Absolument.

M. McNaughton: Dans notre mémoire, vous remarquerez à propos des articles 150 à 153, que nous sommes d'accord, avec les déclarations du ministre au sujet de l'intention, pour dire que l'employeur se doit simplement d'annoncer son intention d'introduire un changement. Avec le Bill C-253, il y avait assurément beaucoup de controverses à propos de l'obligation d'énoncer en détail la nature des changements, et ainsi de suite. Mon expérience gagnée au

[Texte]

bargaining point of view, is that really all you need to do is to alert the other party that there is going to be a change introduced in a plant, which is going to have an effect on the working conditions, job security and so on of a number of employees. The two parties are responsible enough and mature enough to go ahead and deal with the problems that arise out of it.

• 1020

I think the emphasis here is not on the question of technological change *per se*. As the Minister has stated, there will be no bargaining on the question of the implementation of the technological change.

Mr. Alexander: Only the effect.

Mr. McNaughton: The only question here of major concern is the effects of technological change.

Mr. Whittle: Mr. Chairman, may I comment to answer Mr. Alexander? I think on the West Coast it would be reasonably safe to say that there are provisions in the major resource industry group. If my memory serves me in any kind of reliable way, there would be less of them in the secondary group. With respect to your question as to why the government would be concerned, I can only assume that they recognize some problems particularly in the areas of federal jurisdiction.

Generally, we would accept the concept, and I think all industry in the West would accept the concept, that legislation should require of both parties that they introduce into their collective agreement some provision which would be tailored through the process of collective bargaining to suit their circumstances.

Under the existing labour law in the Province of B.C. we are required to put in a clause dealing with arbitration. Every collective agreement must have a provision. The parties, depending on the type of process and the circumstances under which they find themselves, negotiate the kind of clause they think would suit their purpose. With respect, Mr. Chairman and Committee members, this seems to me to be a good starting point for government to say: "Okay, we have identified a problem; we recognize the acceptance of the problem by both sides; we are going to require that all collective agreements have a provision." They could even go to the extent of saying in that provision that the clause will provide for notice, will provide for retraining, will provide for this and that. Let the parties deal with it.

Surely there can be no suggestion in the year 1972 that there is not abundant power on each side, which is clearly brought into focus almost every day, to do this.

Mr. Alexander: That seems to be the problem. When we talked with management they seemed to think there was an imbalance in favour of the union; when we talked with the union, they seemed to think there was an imbalance in favour of management. We are at loggerheads now. Of course, I guess this argument can go on and on and on.

Mr. Whittle: It can go on forever.

Mr. Alexander: But I certainly appreciate what you are saying. I think this is the intent of the government, excepting perhaps as you have suggested, they have gone much further than is required at the time. Are the amendments that you have suggested in keeping with the conclusions that you have just reached now? I notice on pages 4 and 5 that you have an amendment to proposed sections 149 and 150.

[Interprétation]

cours des conventions collectives me dit que tout ce qu'il convient de faire est d'avertir l'autre partie qu'on s'apprête à introduire un changement dans une usine, lequel aura un effet sur les conditions de travail, la sécurité de l'emploi etc, etc, d'un certain nombre d'employés. Les deux parties sont suffisamment responsables et mûres pour étudier les problèmes qui en résulteront.

Il me semble que l'accent ici n'est pas sur la question du changement technologique en tant que tel. Ainsi que le ministre l'a déclaré, il n'y aura pas de négociation sur la question de la mise en application du changement technologique.

M. Alexander: Seulement sur les effets.

M. McNaughton: La seule question qui ici soit d'importance concerne les effets du changement technologique.

M. Whittle: Monsieur le président, puis-je répondre à M. Alexander? Je crois que sur la Côte Ouest il serait sage de dire qu'il existe des dispositions au sein du groupe des principales industries de ressources naturelles. Si j'ai bonne mémoire, ces dispositions seraient moins nombreuses pour le groupe des industries secondaires. A propos de votre question visant à définir l'inquiétude du gouvernement, je puis simplement dire qu'ils identifient des problèmes particulièrement dans le domaine de la juridiction fédérale.

D'une façon générale, nous accepterions le concept, et je pense que toute l'industrie de la Côte Ouest l'accepterait, que la législation exige des deux parties qu'elles introduisent dans leur convention collective des dispositions qui seraient remaniées au cours du processus de convention collective afin de s'adapter aux circonstances.

En vertu de la Loi du travail de la Colombie-Britannique, nous sommes censés insérer une clause concernant l'arbitrage. Chaque convention collective doit avoir une semblable disposition. Selon le type de procédure et selon les circonstances qui s'appliquent aux parties, elles négocient le genre de clause qui leur paraît appropriée. Très respectueusement, monsieur le président et messieurs les membres du Comité, il me semble que ce soit là un excellent point de départ permettant au gouvernement de dire qu'il a vu un problème, qu'il admet que ce problème est reconnu des deux côtés, et qu'il exigera que toute convention collective ait une semblable disposition. Il pourrait même aller jusqu'à demander que dans cette disposition il y ait une clause prévoyant des délais, un recyclage, et toutes sortes de choses. Aux parties ensuite de trouver une solution.

Assurément en 1972, on ne peut pas dire que les parties manquent de moyens, alors qu'on en a la preuve contraire tous les jours, pour faire cela.

M. Alexander: Tel semble être le problème. La direction semble penser qu'il y a un déséquilibre en faveur du syndicat; le syndicat, quant à lui, pense que le déséquilibre est en faveur de la direction. Le désaccord est complet à présent et je pense que cette controverse ne verra pas de fin.

M. Whittle: Elle pourrait ne jamais cesser.

M. Alexander: J'apprécie vos remarques. Je pense qu'il s'agit là de l'intention du gouvernement, avec l'exception que vous avez mentionnée, à savoir qu'il est allé trop loin pour l'instant. Est-ce que les amendements que vous proposez sont en accord avec les conclusions que vous venez de tirer? Je remarque aux pages 4 et 5 un amendement aux articles 149 et 150.

[Text]

Does that set out the position that you feel is required as far as technological change and its effects are concerned?

Mr. Whittle: No, I think the board's earlier brief set out my position. This rebuttal brief more or less recognizes that the government has not accepted the concept to which I have just alluded. The legislation appears to go beyond the concept I have identified with. Mr. Morris can speak in a more qualified way than I can to the most recent brief that you have. But as I understand it, we are responding to further down the road.

Mr. Alexander: Right. Then may I put it this way—

• 1025

The Vice-Chairman: I am sure there will be unanimous consent, Mr. Alexander, but your time has expired. If it is agreed, you can pursue this question.

Mr. Alexander: As I am the only one on this side maybe I should have triple time, or something.

The Vice-Chairman: I do not think you are doing too badly, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I am just opening up the door, Mr. Chairman.

I suggest that the amendments you have delineated in your brief are satisfactory because I notice you say "without work stoppage". I think the amendments you have brought in would first give the intent of the government regarding the parties and having the question of technological change within their collective bargaining agreements and, further, a procedure in order to bring it into effect, but the most important thing is that there will be no reopening of a contract with the ultimate result of a strike.

Mr. McNaughton: Correct.

Mr. Alexander: This is the basis of that amendment, as I see it.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Alexander.

Mr. McNaughton: I think the matter of not reopening the collective agreement is dealt with in the brief. The proposal we put forth under proposed Section 149 is to provide the parties with the desired degree of flexibility in order to deal with the situation. The inclusion of a technological clause automatically raises the question, and if there is any dispute in that regard it can be dealt with under the normal grievance procedure provisions of the collective agreement and therefore it is required to be settled by binding arbitration without work stoppage, thereby protecting the collective agreement. It is done in the same manner as any grievance in relation to any other working condition.

Mr. Whittle: Mr. Chairman, I am sorry to go on, but I guess I have gotten hung up on procedure. I was of the view that we were addressing ourselves to the clause in a general way. Are we going to have an opportunity to discuss with the Committee our concern about the right to strike and about other sections of the bill?

The Vice-Chairman: Yes, but I think depends entirely on the questions that are of interest to members of the Committee. If they address themselves to that, obviously you have an opportunity to comment.

[Interpretation]

Y définissez-vous ce que vous pensez être nécessaire lorsqu'il s'agit des changements technologiques et de leurs effets?

M. Whittle: Non, je pense que le mémoire précédent de la chambre définissait ma position. Ce mémoire de réfutation reconnaît plus ou moins que le gouvernement n'a pas accepté un concept auquel je faisais allusion. La législation semble aller au-delà du concept que j'ai identifié. M. Morris est plus qualifié que moi pour parler du dernier mémoire que vous avez. Mais tel que je le comprends, notre réponse est plus détaillée.

M. Alexander: Très bien. Puis-je alors présenter les choses de cette façon.

Le vice-président: Je suis sûr qu'il y aura accord unanime, monsieur Alexander, mais votre temps de parole est écoulé. S'il y a accord, vous pouvez poursuivre la question.

M. Alexander: Comme je suis le seul de ce côté, peut-être que je devrais avoir un triple temps de parole.

Le vice-président: Je pense que vous n'allez pas trop mal, monsieur Alexander.

M. Alexander: Je ne fais qu'entrouvrir la porte, monsieur le président.

Je pense que les amendements que vous avez indiqués dans votre mémoire sont satisfaisants, car je remarque que vous dites: «sans arrêt de travail». Je pense que vos amendements donneraient d'abord l'intention du gouvernement à propos des parties et la question du changement technologique étant dans leur convention collective avec en outre une procédure visant sa mise en application, mais ce qui est plus important, c'est qu'il n'y aura pas de réouverture de contrat résultant en une grève.

M. McNaughton: C'est exact.

M. Alexander: Tel est, à mon sens, le fondement de cet amendement.

Le vice-président: Je vous remercie, monsieur Alexander.

M. McNaughton: Je pense que le mémoire fait allusion à cette question de la non-réouverture d'une convention collective. La proposition que nous faisons au sujet de l'article 149 proposé vise à donner aux parties la souplesse nécessaire pour régler la situation. L'introduction d'une clause technologique soulève automatiquement la question, et si un différend apparaît il peut être réglé selon les dispositions de la convention collective concernant le processus normal du grief et par conséquent, la solution interviendra par arbitrage obligatoire sans arrêt de travail, protégeant ainsi la convention collective. On agit ainsi pour tout grief concernant des conditions de travail.

M. Whittle: Monsieur le président, je suis désolé de poursuivre, mais il me semble éprouver des difficultés au sujet de la procédure. Il me semblait que nous parlions de cette clause d'une façon générale. Nous donnera-t-on l'occasion d'exprimer au Comité notre inquiétude au sujet du droit de grève et des autres articles du bill?

Le vice-président: Bien sûr, mais cela, me semble-t-il, dépend entièrement des questions qui intéressent les membres du Comité. S'ils se tournent vers cette question, évidemment vous aurez l'occasion de faire des remarques.

[Texte]

If you want to make a statement in respect to something that has not been raised by way of questions, if it is agreeable to the Committee it will certainly be agreeable to the Chair at a later date.

Mr. Whittle: When my associate asked me to support his position I intended to deal with those two matters, and I apologize for missing that opportunity, but I thought we were dealing with the front end of the bill. We would like to address ourselves to a couple of other aspects.

The Vice-Chairman: All right. Would you like to do so now and, if so, is it agreeable to the Committee that we allow a statement on a couple of other aspects of the bill that have not been dealt with by the witnesses?

Some hon. Members: Agreed.

The Vice-Chairman: Proceed, Mr. Whittle.

Mr. McNaughton: Do you want to carry on then, Mr. Whittle?

Mr. Whittle: No, you go ahead. I will speak after you, if you like.

The Vice-Chairman: Mr. McNaughton.

Mr. McNaughton: We are moving away from technological change . . .

The Vice-Chairman: May I interrupt you for a moment. Perhaps we do not run these committees in as organized a way as you are accustomed to, but I think the questions that will be asked by the Committee members will range over the entire bill.

Mr. McNaughton: Right.

The Vice-Chairman: It is not generally our practice to zero in on technological change and take a round of questions on that and then go on to strikes or some other particular aspects that you are concerned with, so if you will expose all your areas of concern at this time we will open it up for questioning again and the questions can range across the whole width of the bill.

Mr. Whittle: I would like to deal with the strike question for a moment, then.

Mr. McNaughton: Fine.

The Vice-Chairman: Is that agreeable to the Committee?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Alexander: Go ahead.

Mr. Whittle: Mr. Chairman and gentlemen of the Committee, we are concerned about the area of opening an agreement. I think I should say by way of preface that my background and experience has not always been on the side of the employer, Mr. Chairman. I worked in our industry at the operational level. I had an opportunity quite a few years ago to work in the trade union movement as a local president and a business agent, and I think my experience has been on both sides of the road if you like. As a result of that I have an appreciation of some of the difficulties that relate to the sanctity of agreement. I recognize that from an employer's point of view once he signs the agreement, the real benefit he gets from it is some guarantee that for a given term, he can operate without work stoppage, without interference and can plan and program in a way that he can expect to meet his objectives.

[Interprétation]

Si vous désirez apporter des observations sur un sujet qui n'a pas été évoqué sous forme de question, si le Comité est d'accord, assurément la présidence le sera ensuite.

M. Whittle: Lorsque mon associé m'a demandé de défendre sa position, j'avais l'intention d'invoquer ces deux questions, et je vous prie de m'excuser pour avoir manqué cette occasion, mais je pensais que nous parlions de la première partie du bill. Nous aimerions pouvoir nous intéresser à d'autres aspects.

Le vice-président: Très bien. Voulez-vous le faire maintenant et, si oui, le Comité permet-il des observations sur certains autres aspects du bill qui n'ont pas été évoqués par les témoins?

Des voix: D'accord.

Le vice-président: Poursuivez, monsieur Whittle.

M. McNaughton: Voulez-vous donc poursuivre, monsieur Whittle?

M. Whittle: Non, allez-y. Je parlerai après vous, si vous le désirez.

Le vice-président: Monsieur McNaughton.

M. McNaughton: Nous nous écartons du sujet des changements technologiques . . .

Le vice-président: Puis-je vous interrompre un instant? Sans doute, nous ne menons pas ces comités de la façon organisée à laquelle vous êtes habitué, mais je pense que les questions des membres du Comité concerneront le bill dans son ensemble.

M. McNaughton: Très bien.

Le vice-président: Nous n'avons pas pour habitude d'aborder directement le changement technologique pour ensuite tourner autour du sujet et aborder la question des grèves ou d'autres aspects particuliers qui vous intéressent, ainsi si vous exposez vos différents sujets d'inquiétude, nous reprendrons les questions qui concerneront le bill dans son ensemble.

M. Whittle: J'aimerais donc parler de la question des grèves.

McNaughton: Excellent.

Le vice-président: Le Comité est-il d'accord?

Des voix: D'accord.

M. Alexander: Allez-y.

M. Whittle: Monsieur le président, la question d'ouvrir un contrat nous contrarie quelque peu. Je crois pouvoir dire en guise de préface que mon expérience n'a pas toujours été acquise aux côtés des employeurs, monsieur le président. J'ai travaillé dans l'industrie au stade opérationnel. Il y a quelques années j'ai eu l'occasion de travailler au sein du mouvement syndical en tant que président local et agent d'affaires, et je pense que mon expérience a été acquise des deux côtés si vous voulez. En conséquence je peux apprécier certaines des difficultés qui concernent l'aspect divin d'une convention. Je reconnais que du point de vue de l'employeur, une fois qu'il a signé la convention, le seul bénéfice qu'il en retire est la garantie que pendant une période donnée, il peut travailler sans arrêts de travail, sans interférences et peut établir des plans et des programmes pour atteindre ces objectifs.

[Text]

• 1030

Our concern in the West is the ability under the bill to open an agreement when there seems to be some inability to arrive at a reasoned conclusion on the question of technological change; it is a matter that concerns me personally, my company and our industry, and the employer group in the West.

We think there has to be a better method at this late stage of the game, and we would hope that the Committee would give serious consideration to an alternative to allow the opening of an agreement during its term. This seems to us to really come to crossroads with the whole concept of collective bargaining and agreements and we would appeal to your good judgment, in considering your report, to take a serious look at that area.

We do not see this as a difficulty with responsible people and responsible unions. We are concerned with this application, however, where a union is unable to get all the goodies that it wants in the technological change clause during the annual or biannual renegotiation of the contract. Their decision might be, "Well, since we cannot get all the goodies now then we will not enter into any provision on technological change, and we will wait for a better day."

It may well be that the rank and file membership are not in a mood to go to the barricades on the question of technological change when the contract is open. The leadership might decide that it is to their advantage to wait until there is an altercation, there is a situation and try to come to grips with it during the term of the agreement.

Another problem that concern us is where under umbrella bargaining or industry bargaining, a whole industry negotiates a contract. The individual contracts, however, under our provincial law are signed between the company and the local union while a regional council of unions has negotiated the agreement. It would seem to us in our affairs that once the broad negotiations were concluded and the individual agreements were concluded, any one local union could then go out on some program of trying to establish an unreasonable technological change clause and could upset the whole concept of industry and umbrella bargaining.

I think that is all I have to say, Mr. Chairman, in that regard.

The Vice-Chairman: Thank you Mr. Whittle. Are there any other general statements to be made by the witnesses?

The Vice-Chairman: Mr. McNaughton.

Mr. McNaughton: Yes. I would like to carry on and finish off on certain other points here with your permission.

The Vice-Chairman: Yes. Would you do so as briefly as possible?

Mr. McNaughton: The other question to which we want to address ourselves is the question of certification and decertification. As we have set forth in the brief, we feel that the requirement here should be the same for decertification as for certification and that the percentage of employees required to determine the bargaining agency should be the 50 per cent of those eligible to vote.

[Interpretation]

Dans l'Ouest nous nous inquiétons de la possibilité donnée par le bill d'ouvrir une convention lorsqu'il paraît impossible de parvenir à une conclusion sensée à propos de la question du changement technologique; c'est une question qui me contrarie personnellement, ainsi que ma compagnie et notre industrie, et le groupe des employeurs de l'Ouest.

Nous pensons qu'à ce dernier stade il devrait y avoir une meilleure méthode et nous espérons que le Comité examinera d'une façon attentive la possibilité d'autoriser l'ouverture d'une convention au cours de sa période de validité. Ceci semble aller à l'encontre du concept des conventions collectives et des accords et nous faisons appel à votre entendement pour examiner sérieusement cette question dans votre rapport.

Ce n'est pas, nous semble-t-il, une difficulté pour des gens et des syndicats responsables. Toutefois nous nous inquiétons de son application, lorsqu'un syndicat ne peut obtenir tous les bénéfices qu'il attend de la clause des changements technologiques au cours de la renégociation annuelle ou bi-annuelle du contrat. N'obtenant pas tous ces bénéfices, il pourrait décider de refuser toute disposition de changement technologique jusqu'à une date plus propice.

Il est possible que la masse du syndicat ne soit pas d'humeur à monter sur les barricades au sujet des changements technologiques lors de l'ouverture d'un contrat. Les chefs syndicalistes pourraient juger avantageux pour eux d'attendre une altercation, une situation leur permettant de s'attaquer au problème au cours du terme de la convention.

Nous nous inquiétons également du fait que sous couvert de négociations d'associations patronales une industrie toute entière négocie un contrat. Cependant, les contrats individuels en vertu de notre Loi provinciale sont signés entre la compagnie et le syndicat local tandis qu'un conseil régional des syndicats a négocié la convention. Dans nos affaires il nous semblerait qu'une fois que les négociations générales seraient conclues ainsi que les accords individuels, n'importe lequel des syndicats locaux pourrait alors essayer d'établir une clause des changements technologiques irraisonnables et pourrait bouleverser le concept tout entier des négociations avec l'industrie ou les associations patronales.

Je pense que c'est là tout ce que j'avais à dire, monsieur le président, à ce sujet.

Le vice-président: Je vous remercie monsieur Whittle. Les témoins ont-ils d'autres observations générales à faire?

Le vice-président: Monsieur McNaughton.

M. McNaughton: Oui, j'aimerais poursuivre, et, avec votre permission, compléter certains autres points.

Le vice-président: Très bien, voudriez-vous être aussi bref que possible?

M. McNaughton: La question suivante qui nous intéresse, est celle de l'accréditation et de la révocation de l'accréditation. Comme nous l'avons dit dans le mémoire, nous estimons que les exigences devraient être ici les mêmes pour l'accréditation et la révocation d'accréditation et que le pourcentage d'employés requis pour établir le groupe de négociation devrait être 50 p. 100 des membres cotisants du syndicat.

[Texte]

I do not think I need go on in any further detail. This I think explains our position in this regard.

• 1035

Mr. Alexander: With all due respect, sir, for the record, I would like further explanation as to why you believe that.

Mr. McNaughton: You require a 50 per cent situation for decertification but require only 35 per cent to facilitate a run-off vote for the election or the adoption of a bargaining agent. Then you require only . . .

Mr. Alexander: And what is . . .

The Vice-Chairman: Excuse me. I think, Mr. Alexander, we could leave that until the questioning period and allow the witness to present his case.

Mr. McNaughton: Then you require only a simple majority of those voting, which can bear no relationship to the total numbers in the bargaining unit in question.

The other question is on the unionization of supervisors. We are concerned here about supervisors who perform management functions being included in a bargaining unit, and, in this sense, we have a revision in the wording of the definition of an employee which tends to put the emphasis more on management than it does on a person performing management functions. We are concerned that the door is going to be opened here for this group of people, who are key members of the management team, whereby they will be included in a bargaining unit and would be placed in an untenable position in carrying out their position of responsibility.

The question has been raised as to what is the job of a supervisor, and with your permission, Mr. Chairman, I would like to make available a chart here.

The Vice-Chairman: We will have copies of this chart distributed to members. Proceed, Mr. McNaughton.

Mr. McNaughton: This chart sets forth the areas of a supervisor's job and has been taken out of a situation where there is a training course for supervisors by management. I think it illustrates that in his position, as part of the management team and as a leader, he has job responsibilities which, briefly touching on the areas, involve technical, quality and waste control; planning; method improvement; cost control; labour performance; standards; and that he has direct personal responsibilities on training, safety, working conditions, supervision and motivation of the employees under his direction, communications and discipline; and in the area of discipline, he is management's representative at the first stage of the grievance procedures.

He is working, as part of the management team, with the shop steward and the employee concerned, in dealing with grievances, in the normal course of events. He participates in the area of job evaluation in arriving at the contents of jobs which form the basis of the rate of pay which the individual receives and he is the authority in a good many cases for the payment of wages. Payment of wages will not be made to an employee on a crew unless it is signed by the supervisor.

[Interprétation]

Je ne pense pas qu'il soit nécessaire d'apporter d'autres détails. Ceci, me semble-t-il, explique notre position à ce sujet.

M. Alexander: Sans vouloir vous offenser, monsieur, j'aimerais que vous m'expliquiez davantage votre position à ce sujet, à titre de renseignement.

M. McNaughton: Vous demandez un pourcentage de 50 p. 100 pour la révocation de l'accréditation mais n'exigez que 35 p. 100 pour accélérer le vote lors de l'élection ou de l'acceptation d'un agent négociateur. Ensuite, vous demandez seulement . . .

M. Alexander: Et qu'est-ce . . .

Le vice-président: Veuillez m'excuser. Je pense, monsieur Alexander, qu'il vaudrait mieux attendre la période des questions et permettre au témoin de présenter son argument.

M. McNaughton: Ensuite vous n'exigez qu'une majorité simple des votants, qui n'a aucun rapport avec le nombre total de ceux qui se trouvent dans l'unité de négociation en question.

L'autre question est celle des surveillants syndiqués. Nous nous inquiétons de voir des surveillants qui exercent des fonctions de direction, faire partie d'une unité de négociation, et, en ce sens, nous proposons la révision de l'énoncé de la définition d'un employé qui s'adresse davantage à la direction qu'à une personne exerçant des fonctions de direction. Nous nous inquiétons de voir que la porte est ouverte à ce groupe de personnes, qui sont des membres importants de l'équipe de direction, leur permettant d'entrer dans une unité de négociation et les mettant dans une position insoutenable au moment d'exercer leurs responsabilités.

On a cherché à savoir en quoi consistait le travail d'un surveillant, et avec votre permission, monsieur le président, j'aimerais distribuer un tableau.

Le vice-président: Nous ferons distribuer ce tableau aux membres du comité. Veuillez continuer, monsieur McNaughton.

M. McNaughton: Ce tableau définit les activités d'un surveillant et est tiré d'un cours offert par la direction pour la formation des surveillants. Je pense qu'il illustre que, dans sa position, en tant que membre de l'équipe de direction et en tant que chef, il a des responsabilités qui, si on revoit rapidement ces domaines, comprennent un contrôle de la technique, de la qualité et de l'emploi des matières; la planification, l'amélioration des méthodes, le contrôle des prix, le rendement au travail, les normes, et montre qu'il est directement responsable de la formation, la sécurité, les conditions de travail, la surveillance et la motivation des employés qu'il dirige, les problèmes de communications et de discipline; dans le domaine de la discipline, il est le représentant de la direction au premier stage de la procédure des griefs.

Faisant partie de l'équipe de direction, il travaille avec le délégué syndical et l'employé concerné, chaque fois que des griefs apparaissent. Dans le domaine de l'évaluation d'un poste, il aide à définir le contenu de ce poste qui forme la base du taux de paie perçu par l'individu et, en de nombreux cas, il est responsable du versement des salaires. Au sein d'une équipe, aucun employé ne peut percevoir son salaire sans la signature du surveillant.

[Text]

I think the rest of it deals with employee appraisal, where he is involved in appraising employees for their potential, their moving on to more senior positions, their training and their development—all of which, I think, illustrates, in our opinion, that the supervisor is a key member of the management team and that he cannot be placed in a position where he has one loyalty to the union and another loyalty to management, or is placed in a conflict of interest.

In a union situation—and most of us are dealing with union situations—the two key people are the supervisor and the shop steward.

• 1040

The last area of the chart deals with growth or background information, obtaining his general education on scientific management approach, forms of industrial organization, economics, and certainly a familiarity with the labour legislation. Certainly this leads into the supervisor being the management representative in the interpretation of the collective agreement to the employees and to the shop steward.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. McNaughton.

Mr. McNaughton: I wonder if Mr. Whittle would like to add any comment in this regard.

Mr. Whittle: Mr. Chairman, I would say that 15 years ago there was a trend to organized supervisors and there was some evidence for that, certainly in our industry, in the ILWU, the longshoremen or waterfront group on the West Coast, and the construction industry. In 1972, however, we are facing a situation where even the unions are saying there is something wrong with what we call working foremen.

Working foreman in that nomenclature implies that they work with tools or work at the skill that is involved, which is not the case. They are a kind of second-level supervisor between management and the union, and there is a lot of conflict in some of the major industries concerning this.

The other thing that is happening is that where productivity has fallen off, it has generally been around the area of unionized supervisors, because this fellow is compromised by the fact that he is a union man and is unable, through the normal practices, to improve productivity. He has this conflict.

We are at present negotiating with the union and meeting some success to negotiate unionized foreman out of our affairs. One mill on the West Coast has accomplished that objective. The union said, "This is just not working. These people are not serving you well and they are not serving us well".

Our own company is in the process of renegotiating with a major union the demise of working foremen. I think there is a growing view on the part of the trade unions, and certainly on the part of management, that with the complexity of the employer-employee relationship, with the complexity of labour legislation and the need to meet certain standards and requirements, and the absolute need to do something about productivity in our export-oriented industries, we think and feel strongly that the supervisory organization unionization thing is past us.

[Interpretation]

Je pense que le reste de ces activités concerne l'appréciation des employés, dont il doit apprécier les aptitudes, la promotion à des postes supérieurs, la formation et le développement—Tout cela, à notre avis, montre que le surveillant est un personnage clé de l'équipe de direction et qu'il ne saurait être mis dans une position où sa loyauté est partagée entre le syndicat et la direction, où il risque de connaître des conflits d'intérêt.

Dans toute question syndicale,—et c'est ce qui intéresse la plupart d'entre nous—les deux personnages clé sont le surveillant et le délégué syndical.

Enfin, le tableau énumère les connaissances de base que doit posséder le surveillant: notions de gestion scientifique, type d'organisation industrielle, économique, bonne connaissance de la législation ouvrière. Pour toutes ces raisons, donc, aux fins des négociations collectives, les employés et le représentant syndical considèrent que le surveillant représente la direction.

Le vice-président: Merci, monsieur McNaughton.

M. McNaughton: M. Whittle a peut-être quelque chose à ajouter à ce sujet.

M. Whittle: Il y a 15 ans, on a commencé de vouloir grouper en syndicat les surveillants, du moins dans notre secteur, soit celui de l'union internationale des débardeurs et travailleurs d'entrepôts, du groupe des débardeurs et des travailleurs du port de la côte Ouest et de l'industrie de la construction. En 1972, ce sont les syndicats eux-mêmes qui commencent à mettre en doute le statut de ce qu'il est convenu d'appeler les contremaîtres-ouvriers.

Le terme implique qu'ils travaillent au moyen de certains outils, qu'ils ont certaines aptitudes, ce qui n'est pas le cas. En fait, ils constituent des surveillants à un palier inférieur, ils se situent entre la direction et le syndicat, d'où de fortes tensions dans quelques-unes des principales industries.

Il faut souligner également que, c'est souvent là où les surveillants sont syndiqués que la productivité a baissé; comme ces surveillants appartiennent à l'union, ils ne peuvent essayer d'améliorer la productivité par les moyens habituels. C'est là où il y a conflit d'intérêt.

Nous négocions actuellement avec les syndicats, et je dois dire que nos efforts n'ont pas été vains jusqu'ici, afin de trouver un moyen par lequel on pourrait éviter ces situations. On y est parvenu dans une usine de la côte Ouest. Le syndicat a convenu que le système ne fonctionnait plus, que ces gens ne pouvaient pas servir deux maîtres.

La société à laquelle j'appartiens renégocie elle-même toute cette question, le problème que posent les contremaîtres ouvriers. De plus en plus, on admet, tant chez les syndicats que chez les patrons, que vu la complexité des relations industrielles, de la législation ouvrière, les normes et les exigences qui sont posées, l'absolue nécessité d'améliorer la productivité dans les industries d'exportation, il est devenu impensable de permettre le groupement en syndicat du personnel de maîtrise.

[Texte]

Management did not do a good job with their supervisors 15 or 20 years ago in some instances, and they recognized that something had to be done. In our affairs, the management level starts at the first-line supervisor. He is much more sophisticated today. He is oriented with management, and if you talk to the guys down in the firing line, when they talk about management, generally they are talking about their immediate foreman.

I am generalizing and I appreciate that. There are probably examples of industry where there is not this development, training and sophistication. But I can only allude to what is happening on the West Coast. There has been a substantial upgrading of this activity and it would be, in our view, a retrogressive step through legislation to have supervisors unionized. Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Whittle.

Mr. McNaughton: I have only one further comment I would like to make in relation to application, which I appreciate was dealt with yesterday. On behalf of the board, we do voice concern about the application of Bill C-183 to private industry in the Northwest Territories and the Yukon, because Bill C-183 introduces provisions which have not heretofore been in law. In this sense it is going to create problems which we have not had to deal with before unless there are certain amendments or unless the application is clarified.

• 1045

I do not think we really appreciate what is taking place in the North while the mining and the petroleum industries are growing and by a rough grocery store estimate there may be 4,000 to 5,000 employees involved in this category at the present time.

The area of construction is another area and I was wondering if Mr. Disher would like to comment in this regard on the growth of construction in the North.

Mr. Edward W. Disher (Past President, Vancouver Board of Trade): Mr. Chairman, just briefly, as we all know from the prime Minister's announcement recently of the road construction in the North, and the imminence of pipelines there are again ball park figures that within a very short time, a year, two years or three years, the volume of construction alone will be in the billion dollar per year range, which would mean there would be not only 3,000 or 4,000 but probably 30,000 or 40,000 or 50,000 employees in that industry working in the North of Canada.

Even though the labour legislation may be introduced in the jurisdiction of the Northwest Territories and the Yukon, it is not there now other than the federal legislation, and it could be as long as three or four or five years before what you would term local or provincial legislation would be introduced. So it would all be carried on under the new act when it is passed. I think this creates quite a problem for the people who will be moving into that area in new construction and new types of programs that are going to be going on in the North.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Disher. Are there any other points?

Mr. McNaughton: I would like to make one further comment in relation to the powers of an arbitrator where under the proposed bill the decision of an arbitrator is not subject to review by any court. Decisions of the Labour Relations Board are subject to review in relation to Section 28 of the Federal Court Act, but it does not appear that the arbitrator is subject to the same review and there seems to be an inconsistency there.

[Interprétation]

Il y a 15 ou 20 ans, les surveillants avaient à se plaindre de la direction dans certains cas; ils ont pris des mesures pour remédier à la situation. Maintenant, dans notre industrie, par exemple, on considère que le surveillant du premier échelon fait partie de la direction. Son travail est beaucoup plus complexe. La plupart du temps, lorsqu'un employé au bas de l'échelle parle de la direction, c'est de son contremaître qu'il parle.

Je sais très bien que je généralise. Il y a sûrement des industries où ce n'est pas le cas, où il n'y a pas toute cette formation et cette spécialisation. Je parle surtout de ce qui se fait sur la côte Ouest. On a fait beaucoup pour revaloriser le poste de contremaître et, à notre avis, ce serait revenir en arrière que d'encourager le groupement en syndicat des surveillants.

Le vice-président: Merci, monsieur Whittle.

M. McNaughton: J'ai une observation à faire au sujet de l'application de la loi. Je sais qu'on en a parlé hier. La chambre de commerce s'inquiète de la possibilité que le bill C-183 s'applique à l'industrie privée dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon; le bill aborde des questions au sujet desquelles la loi a été jusqu'ici éte muette. A moins qu'il y ait des amendements ou que des éclaircissements soient apportés concernant l'application de la loi, celle-ci entraînera sûrement des difficultés que nous n'avions pas auparavant.

Je ne sais pas si on se rend compte de ce qui se passe dans le Nord actuellement. Les industries des mines et du pétrole sont en pleine expansion; en gros, je dirais qu'il pourrait y avoir jusqu'à 4,000 ou 5,000 employés qui pourraient être touchés par la nouvelle loi.

Il y a également les employés de la construction dans le Nord; M. Disher aurait peut-être quelque chose à dire à ce sujet.

Mr. Edward W. Disher (ancien président, Chambre de commerce de Vancouver): Le premier ministre a annoncé récemment la construction de routes et de pipe-lines dans le Nord, et on a avancé que d'ici un ou deux ans, peut-être trois ans, le domaine de la construction à lui seul nécessitera des milliards de dollars par année, ce qui signifierait non pas 3,000 ou 4,000 emplois, mais probablement 30,000, 40,000 ou même 50,000 emplois dans ce secteur pour le grand Nord canadien.

Bien qu'il pourrait y avoir une législation de travail dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, il n'existe pour le moment que la législation fédérale et il faudra probablement compter trois, quatre ou cinq ans avant qu'on puisse espérer y voir des mesures législatives régionales ou provinciales. Donc, si la nouvelle loi est adoptée, elle s'appliquera sûrement. Cela créera donc certains problèmes à ceux qui se rendront dans cette région pour travailler sur de nouveaux chantiers et dans de nouveaux programmes dans le Nord.

Le vice-président: Merci, monsieur Disher. Y a-t-il d'autres déclarations?

M. McNaughton: Je tiens à attirer l'attention du Comité sur les pouvoirs de l'arbitre dont la décision ne pourra faire l'objet d'un appel devant n'importe quel tribunal, aux termes du bill. Les décisions du Conseil canadien des relations ouvrières pourront être revues aux termes de l'article 28 de la Loi sur la cour fédérale, mais il n'en sera pas de même de celle de l'arbitre. Il semble y avoir contradiction.

[Text]

We have a real life situation facing us right at the present time, where in an arbitration the other day, on behalf of an employer in the mining industry in the North, the arbitration board found that there was really no grievance, but in so finding and awarding that the grievance was not upheld went beyond the situation and awarded payment of certain damages which on the face of it certainly cannot be upheld when the grievance itself failed. If we are faced with a situation where an arbitrator's decision such as this is not subject to any review, then I think we are facing a serious situation.

Mr. Alexander: On a point of order, Mr. Chairman, just to clarify that last statement.

The Vice-Chairman: Excuse me, Mr. Alexander. If we have completed the statement we would like to proceed with questioning. It is ten to eleven; We normally would finish at eleven but I think we can carry on beyond that. Are we finished?

Mr. McNaughton: We are finished now.

The Vice-Chairman: Thank you very much. Mr. Perrault is the next questioner.

Mr. Alexander: May I just have one point of order, Mr. Chairman, to clarify this matter?

The Vice-Chairman: On a point of order, if you would state it, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I just wanted to be apprised of the circumstances that the witness was referring to. I believe, if he would confirm, that he is referring now to proposed Section 156(3) which states:

• 1050

For the purposes of the *Federal Court Act*, an arbitrator appointed pursuant to a collective agreement or an arbitration board is not a federal board, commission or other tribunal within the meaning of the Act.

Is this the point you are now raising?

The Vice-Chairman: That hardly seems to me to be a point of order, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, let us just say that in my stupidity I want to try to get something cleared up for the benefit of the members. I think it is important.

The Vice-Chairman: I am not questioning the importance of the question.

Mr. Alexander: I will admit that it is not a point of order.

The Vice-Chairman: It is not a point of order. If there is agreement, we will allow the answer.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps Mr. Alexander can pursue the point for a moment.

Mr. Alexander: Thank you.

The Vice-Chairman: If it is agreeable to the Committee, it certainly is with the Chair.

[Interpretation]

Il se pose de graves problèmes actuellement à ce sujet. Je vous citerai le cas d'une demande d'arbitrage présentée il y a quelque temps par un employeur de l'industrie des mines dans le Nord, où le conseil d'arbitrage, non satisfait de statuer qu'il n'y avait pas matière à grief, est allé jusqu'à accorder des dommages-intérêts. Rejeter le grief suffisait. On est allé beaucoup trop loin. Si les décisions arbitrales ne peuvent faire l'objet d'un appel devant les tribunaux, il y a un réel danger d'abus.

M. Alexander: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Je veux simplement avoir certaines précisions.

Le vice-président: Excusez-moi, monsieur Alexander, mais je demanderais aux témoins s'ils ont terminé leur déclaration et si nous pouvons passer aux questions. Il est déjà 11 h 00 moins dix; normalement, nous devrions avoir terminé pour 11 h 00 mais nous pourrions peut-être poursuivre.

M. McNaughton: C'est tout pour l'instant.

Le vice-président: Merci. M. Perrault a la parole.

M. Alexander: Ne puis-je pas obtenir les précisions que je désire?

Le vice-président: Dites pourquoi vous invoquez le Règlement, monsieur Alexander.

M. Alexander: Je veux simplement m'assurer que j'ai bien compris le témoin. Ce à quoi il fait allusion, c'est bien à l'article 156 (3) du projet de loi:

Aux fins de la Loi sur la Cour fédérale, ni un conseil d'arbitrage, ni un arbitre nommé en application d'une convention collective n'est un office, commission ou autre tribunal fédéral au sens où l'entend cette Loi.

C'est bien l'article qui vous préoccupe?

Le vice-président: Ce n'est pas un appel au Règlement que vous faites, monsieur Alexander.

M. Alexander: Dans ma naïveté, monsieur le président, je croyais pouvoir demander des explications qui auraient profité à tous les membres du Comité. C'est une question importante.

Le vice-président: Je suis bien d'accord avec vous.

M. Alexander: Je sais que ce n'est pas un rappel au Règlement à proprement parler.

Le vice-président: Ce n'en est pas un, en effet, et si le Comité est d'accord, je veux bien vous laisser poser votre question.

M. Weatherhead: Monsieur Alexander peut y aller quant à moi.

M. Alexander: Merci.

Le vice-président: La présidence se rend au désir du Comité. Monsieur Alexander.

[Texte]

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. McNaughton: I feel that there is an inconsistency under proposed Section 156(1) which states:

Every order or decision of an arbitrator appointed pursuant to a collective agreement or of an arbitration board is final and shall not be questioned or reviewed by any court.

Mr. Alexander: Right.

The Vice-Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: I wanted to ask about the matter of supervisory employees. This reference is found on page 17 of the bill. Incidentally in the Supervisors Development Conference for Engineering and Maintenance definition of what a supervisor does very little time seems to be left for any union meetings should the supervisor want to associate with a union. I have never seen such a comprehensive list of responsibilities and duties.

Mr. McNaughton: I can assure you, it was not prepared for this occasion.

Mr. Turner (London East): What do you do with the spare time?

Mr. McNaughton: It is fully occupied.

Mr. Perrault: On page 4, under Definitions, "employee"

"employee means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

Are you not reassured by that definition of "employee"? Does it not suggest that the Labour Relations Board would not entertain a proposal to certify a bargaining unit made up of these so-called supervisors because the duties you outline here would seem to me to include people who are employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations? Many of the items you have in this chart come within the definition of "employee" in proposed Section 107.

Mr. McNaughton: May I answer your question, Mr. Perrault, in this way. In the existing Code, under Definitions in Section 107, the definition reads:

"employee" means a person employed to do skilled or unskilled manual, clerical or technical work but does not include

(a) a manager or superintendent, or any other person who, in the opinion of the Board, exercises management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations, . . .

I am not going to finish the definition. The revised approach here seems to put the emphasis on the word "management", whereas under the former section we feel that the words "or any other person" enabled the Board to take a reasonable approach in relation to a definition of who is or who is not an employee under the terms of the law. It is our concern that with this revised definition, there will be a tendency here to gravitate towards the manager title *per se* as opposed to a person who is performing management functions.

[Interprétation]

M. Alexander: Je vous en remercie, monsieur le président.

M. McNaughton: Il y a contradiction avec l'article 156(1) du projet de loi qui stipule:

Que toute ordonnance ou décision rendue par un Conseil d'arbitrage ou par un arbitre nommé en application d'une convention collective est définitive et ne peut être mise en question devant un tribunal ni révisée par un tribunal

M. Alexander: Je vois.

Le vice-président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: La question des employés ayant des fonctions de surveillance m'intéresse tout particulièrement. On en parle à la page 17 du projet de loi. Incidemment, selon la définition du terme par la conférence sur la formation des surveillants dans les domaines du génie et de l'entreprise, le surveillant n'aurait que très peu de temps pour participer aux réunions syndicales s'il désirait adhérer à un syndicat. Je n'ai jamais vu une description des tâches aussi élaborée de toute ma vie.

M. McNaughton: Et je puis vous assurer que la définition n'a pas été établie simplement pour les besoins de la cause.

M. Turner (London-Est): Que faites-vous de vos heures de loisir?

M. McNaughton: Nous les utilisons au maximum.

M. Perrault: A la page 3, on trouve la définition suivante des termes «employés» ou «travailleurs»:

«employés» ou «travailleurs» désignent toute personne employée par un employeur, et s'entend également d'un entrepreneur indépendant et d'un constable privé, mais non d'une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations ouvrières;

Cette définition ne vous suffit-elle pas? Ne croyez-vous pas que le Conseil canadien des relations de travail refuserait d'approuver l'accréditation d'une unité de négociation qui serait composée de ces prétendus surveillants, leurs fonctions, selon la description que vous en avez faite, comprenant des fonctions confidentielles et qui ont trait aux relations industrielles? Plusieurs des éléments de votre tableau pourraient entrer dans la définition du terme «employés» ou «travailleurs» donnée à l'article 107 proposé.

M. McNaughton: Je vous signale, monsieur Perrault, que dans le Code canadien du travail actuel, sous Définition à l'article 107, on peut lire ce qui suit:

«employé» désigne une personne employée pour accomplir du travail manuel spécialisé ou non spécialisé, du travail de bureau ou du travail technique, mais ne comprend pas

(a) un gérant ou surintendant, ni une autre personne qui, selon le Conseil, exerce des fonctions de direction ou est employée à titre confidentiel relativement aux relations ouvrières, ou . . .

Je vous fais grâce du reste. La nouvelle version semble insister sur le terme «direction»; l'ancienne mettait l'emphasis sur l'expression «ni une autre personne», ce qui accordait au Conseil une certaine latitude lorsqu'il s'agissait de déterminer qui devait être considéré comme employé aux termes de la loi. Nous craignons qu'en interprétant les nouvelles dispositions, on s'attachera plutôt aux termes de directeur lui-même plutôt qu'aux fonctions de direction.

[Text]

Mr. Perrault: Under the job description in the chart you provided us, when a supervisor is involved in economics, industrial organization, job evaluation, the matter of wage payments, all these kinds of things, it would seem to me that he would be specifically excluded from any possibility of involvement in such an organization.

• 1055

Mr. McNaughton: As long as the board takes that approach we would be satisfied.

Mr. Perrault: The board is going to be made up of labour and management representatives who must disassociate themselves from their previous connections. I would think they would bring some common sense to bear on a matter of this kind. Proposed Section 125(2) says:

(2) In determining whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union.

Then surely the board members would refer to the definition of the employee here and on the basis of that description, no one with these responsibilities could possibly be involved in such an organization.

Would you say generally that in the Vancouver Board of Trade membership there is a strong interest on the part of supervisors becoming members of trade unions on the West Coast today?

Mr. McNaughton: I think there is not a strong interest.

Mr. Perrault: Do you think Syd Thompson, Mr. Whittle and the other representatives in the forest industry would have success in recruiting supervisors among the forest industry?

Mr. Whittle: None.

Mr. Perrault: This is one point I wanted to clarify with you. I think we are attempting here to give the right to organize collectively to those who bear the title supervisor but in fact have no management functions or functions that could be described as anything to do with any kind of confidential participation in the company's operations. I think instances of that kind are to be found in some of the telephone companies in Canada where the title supervisor is only a title.

Mr. Chairman, if somebody else has a question, I must look up a reference here before I ask my next question.

The Vice-Chairman: All right. We will proceed with the next name. Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. I would like to associate myself with Mr. Alexander, and I am sure all the members of our Committee would, in welcoming the Vancouver Board of Trade before us today. We have heard a large number of briefs but we do not often get as far afield as the West Coast. I think they are to be commended in presenting such a complete brief to us and in coming down in such large numbers to see us this morning.

There was reference, Mr. Chairman, on page 8 of their brief whether Bill C-183 would apply to all works, undertakings and businesses in the Northwest and Yukon territories. It is my understanding, Mr. Chairman, that the government's position is that it would apply to all such works and undertakings in the territories. While undoubtedly the Committee will have to discuss this further and perhaps question the department and the Minister further

[Interpretation]

M. Perrault: Mais il me semble que selon la description des tâches du surveillant dans votre tableau, où il est fait mention d'économie de l'organisation industrielle, de l'appréciation du travail, des échelles de salaire, il est absolument impossible qu'on puisse en venir à la conclusion que ces personnes sont aptes à se grouper en syndicat.

M. McNaughton: Si seulement nous pouvions être sûrs que ce sera là l'attitude du Conseil.

M. Perrault: Mais le Conseil serait composé de représentants des syndicats et des patrons qui devront avoir coupé les ponts. Je suppose qu'il feront preuve de bon sens dans des cas comme celui-là. L'article 125(2) proposé stipule bien ce qui suit:

(2) Pour déterminer si une unité est une unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut inclure des employés dans l'unité proposée par le syndicat ou en exclure des employés.

Je ne puis croire que le Conseil ignorera la définition du terme d'employé et qu'il permettra aux employés qui occupent ces postes de se grouper en syndicat.

Selon ce que vous en ont dit vos membres, estimez-vous que l'adhésion à un syndicat intéresse les surveillants de la côte ouest?

M. McNaughton: De façon générale, cela ne les intéresse pas beaucoup.

M. Perrault: Croyez-vous que Syd Thompson, M. Whittle ou d'autres représentants de l'industrie forestière réussiraient à recruter des surveillants chez leurs travailleurs?

M. Whittle: Je ne le crois pas.

M. Perrault: Voilà le point que je voulais que vous précisez. Le bill n'accorde le pouvoir de se grouper en syndicat qu'à ceux qui portent le titre de surveillants, mais qui en fait ne participent pas à la direction, n'occupent pas des postes reliés à la bonne marche, aux affaires confidentielles de la société. Le cas se présente, entre autres, dans les compagnies de téléphone au Canada où le titre de surveillant ne signifie rien.

Monsieur le président, si quelqu'un d'autre veut poser des questions, je suis prêt à céder mon tour; je dois chercher une référence.

Le vice-président: D'accord. Je donne la parole au suivant sur la liste, M. Weatherhead.

M. Weatherhead: Je me joins à M. Alexander, et à tous les membres du Comité, j'en suis sûr, pour souhaiter la bienvenue aux représentants de la Chambre de commerce de Vancouver. Nous recevons un grand nombre de mémoires, mais très peu qui nous viennent d'aussi loin que la Côte Ouest. La Chambre de commerce mérite certainement des félicitations pour nous avoir présenté un mémoire aussi complet et pour être aussi bien représentée ici ce matin.

A la page 8 du mémoire, on pose la question à savoir si le Bill C-183 s'appliquera à tous les travaux, à toutes les entreprises et à toutes les affaires qui seront menées dans les Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Le gouvernement estime, semble-t-il, que le bill s'appliquera effectivement à tous les travaux et à toutes les entreprises dans les Territoires. Les membres du Comité voudront sûrement avoir des explications du ministre et des hauts fonction-

[Texte]

on this point, I gather that the government's position at the present time is that the proposed bill will apply to the territories as I have mentioned.

Mr. McNaughton, how many of your members in the Vancouver area would be directly affected by this legislation, having regard to the fact that it is in federal labour jurisdiction only.

• 1100

Mr. McNaughton: Well, I am not sure that I can give you a precise answer in that regard. I would say those employers in the categories enumerated by the Minister, interprovincial transportation, harbour and port, are going to be immediately affected.

Mr. Whittle: Two major groups would be the longshoremen and towboat group who are pacesetters on the West Coast. They are both under federal jurisdiction.

Mr. Hamilton: Mr. Chairman, if I might just make another observation along those lines, our concern is not only with this bill, as a bill, but because the precedent of federal government legislation so often precedes provincial government legislation in one way or another and ideas which are sanctified by federal government legislation then find their way into provincial government legislation. So you are really establishing with this bill a pattern which provincial governments right across the country, not only in British Columbia, might examine and find good. Therefore we feel that the federal government legislation should represent, as far as possible, a realistic approach to the problems and eliminate, at the initial stage, as many problems as possible.

Mr. Caccia: May I ask a supplementary here?

Mr. Weatherhead: Yes, certainly.

The Vice-Chairman: Mr. Caccia, on a supplementary.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, is Mr. Hamilton perhaps suggesting that the Government of Ontario or the Government of Alberta or the Governor of New Brunswick would adopt federal legislation if it were to find it not realistic?

Mr. Hamilton: I would hope the provincial governments would always read the federal legislation and study it before they begin to prepare their own legislation. I am not saying that they would accept it holus-bolus but certainly I think federal government legislation does have an influence on the course of action which provincial governments will follow.

Mr. Caccia: Is Mr. Hamilton suggesting that the three beforementioned provincial governments would adopt federal legislation if it were to prove to be poor legislation?

Mr. Hamilton: I would hope they would not.

Mr. Caccia: Is it a hope or is it a prediction?

Mr. Hamilton: I am not engaging in that kind of a fretful discussion, Mr. Caccia, at this point.

Mr. Caccia: No, you are engaging in predictions so I am asking you whether you are predicting it or whether you are expressing hopes or what kind of exercise are you engaging in?

[Interprétation]

naires du ministère, mais pour l'instant, il n'est pas question qu'il y ait des exceptions dans les Territoires.

Monsieur McNaughton, pourriez-vous me dire combien de vos membres de la région de Vancouver seraient touchés directement par la loi puisqu'il faut bien se rappeler qu'elle ne visera que les entreprises qui relèvent du gouvernement fédéral?

M. McNaughton: Eh bien, je ne suis pas certain de pouvoir vous donner une réponse précise à ce sujet. Je dirais que les employeurs des catégories énumérées par le Ministre, transport interprovincial, activité portuaire, vont être immédiatement touchés.

M. Whittle: Les caboteurs et les équipages de remorqueurs, qui définissent le rythme des activités de la côte Ouest formeraient deux groupes importants. Ils sont sous dépendance fédérale.

M. Hamilton: Avec votre permission, monsieur le président, j'ajouterai une remarque dans ce sens. Notre souci ne vient pas seulement de ce bill, en tant que tel, mais du fait que souvent les précédents de la législation du gouvernement fédéral devancent la législation du gouvernement provincial d'une façon ou d'une autre et que les idées qui sont retenues par la législation du gouvernement fédéral sont ensuite reprises par la législation du gouvernement provincial. Ainsi ce projet de loi vous permet d'établir un cadre que les gouvernements provinciaux au Canada, et non seulement en Colombie-Britannique, pourraient examiner et adopter. Par conséquent, nous estimons que la législation du gouvernement fédéral devrait représenter, autant que possible, une approche réaliste des problèmes et éliminer, dès le départ, le plus grand nombre possible d'entre eux.

M. Caccia: Puis-je poser une question supplémentaire?

M. Weatherhead: Assurément.

Le vice-président: Monsieur Caccia, pour une question supplémentaire.

M. Caccia: Monsieur le président, M. Hamilton suggère-t-il peut-être que le gouvernement de l'Ontario ou celui de l'Alberta ou celui du Nouveau-Brunswick adopterait une loi fédérale si elle devait se révéler peu réaliste?

M. Hamilton: Je m'attendrais à ce que les gouvernements provinciaux lisent toujours la loi fédérale et l'étudient avant de commencer la préparation de leur propre loi. Je ne dis pas qu'ils l'accepteraient d'emblée mais je pense que la législation du gouvernement fédéral a sûrement une influence sur les actions prises par les gouvernements provinciaux.

M. Caccia: M. Hamilton suggère-t-il que les trois gouvernements provinciaux que j'ai nommés adopteraient la loi fédérale si elle se révélait être peu satisfaisante?

M. Hamilton: J'espère que non.

M. Caccia: Est-ce un espoir ou une prédiction?

M. Hamilton: Je ne m'engage pas dans ce genre de discussion tourmentée maintenant, monsieur Caccia.

M. Caccia: Non, vous vous engagez dans des prédictions, aussi je vous demande si vous le prévoyez ou si vous l'espérez ou dans quel genre d'exercice vous vous engagez?

[Text]

Mr. Hamilton: I am not a lawyer but my understanding has always been the precedent in any of these fields is important and the thought which goes in front and comes first does have an effect.

Mr. Caccia: Whether good or bad?

The Vice-Chairman: Excuse me, Mr. Caccia. It seems to me that the witness has responded, indicating that he thinks it is a precedent and it could possibly be followed and I think the Committee will just have to accept that.

Mr. Caccia: I quite understand that but the question is whether it is good or bad.

Mr. Perrault: Maybe this observation should be made too. Premier Davis of Ontario is introducing the threshold provision at the present time in the Ontario Legislature so it works the other way as well. In this case, the Government of Ontario is moving first on the 35 per cent threshold provision and this legislation is very much along the Ontario pattern. So perhaps it works both ways.

The Vice-Chairman: Mr. Perrault, you have the floor for another couple of minutes.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I thought I had the floor.

The Vice-Chairman: Oh, pardon me, I am sorry.

Mr. Weatherhead: You see how you are confused, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: You can get me confused, Mr. Weatherhead. Proceed.

Mr. Weatherhead: Yes. Mr. Chairman, on the points made by Mr. Caccia and Mr. Perrault, I was going to mention that although the federal government likes to think it is a pacesetter in labour legislation and other legislation in actual fact many times, because of particular circumstances, some of the provinces have been able to go ahead quicker. Mr. Perrault mentioned the threshold legislation coming up in Ontario and I would just like to make the point that if some of the provinces find that some of this proposed legislation in Bill C-183 does not particularly suit their circumstances, or their industries, I do not think it should be taken for granted they will automatically follow it. They have quite sophisticated public services now and they will investigate these matters very carefully. Therefore I do not think there will be an automatic following by the provinces of the federal legislation. Of course, we would take the position that by and large this will be good legislation but it may not be applicable automatically to every provincial circumstance and every provincial industry. Mr. Chairman, I think the Board of Trade is also to be commended for not only making some general complaints about the technological change provisions but for setting out on pages 4, 5 and 6 of their brief very detailed suggestions as to some alternative wordings. I think this is something that other groups that come before us in the future might well copy because often groups come here very informed and very well meaning, but they do not have any alternatives to put before the Committee. This is not the case today, though.

• 1105

I wonder if Mr. McNaughton or one of the other witnesses would very briefly summarize for me, if possible, how the suggested changes in wording on technological change will differ from the present suggested wording? Is it possible to do that briefly?

[Interpretation]

M. Hamilton: Je ne suis pas homme de loi, mais il me semble que tout précédent dans ces domaines est important et que la première pensée manifestée a toujours un effet.

M. Caccia: Qu'elle soit bonne ou mauvaise?

Le vice-président: Veuillez m'excuser, monsieur Caccia. Il me semble que le témoin a répondu, indiquant que selon lui c'est un précédent qui pourrait être suivi et je pense que le Comité doit s'en tenir là.

M. Caccia: Je comprends cela mais la question est de savoir si c'est bon ou mauvais.

M. Perrault: Il est peut-être nécessaire que je fasse une observation. Le premier ministre Davis de l'Ontario introduit actuellement la disposition limite au Parlement de l'Ontario, de sorte qu'on peut dire que l'influence se fait dans les deux sens. Dans ce cas-ci, le gouvernement de l'Ontario est le premier à présenter la disposition limite des 35 p. 100 et cette loi entre bien dans le cadre de l'Ontario. L'influence est peut-être donc réciproque.

Le vice-président: Monsieur Perrault, il vous reste encore deux minutes de parole.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je pensais avoir la parole.

Le vice-président: Oh!, veuillez m'excuser, j'en suis désolé.

M. Weatherhead: Voyez votre confusion, monsieur le président.

Le vice-président: Vous savez me mettre dans la confusion, monsieur Weatherhead. Continuez.

M. Weatherhead: Oui. Monsieur le président, à propos des points invoqués par M. Caccia et M. Perrault, j'aurais dire que bien que le gouvernement fédéral aime à penser qu'il imprime le rythme dans la législation du travail et dans d'autres domaines, en réalité, à plusieurs reprises, en raison de circonstances particulières, certaines des provinces ont pu aller plus vite. M. Perrault a mentionné la législation limite qui apparaît en Ontario et j'aimerais simplement faire remarquer que si certaines provinces pensent que le bill C-183 ne convient pas particulièrement à leur situation ou à leurs industries, je ne pense pas qu'il faille s'attendre à ce qu'elles le suivent automatiquement. Elles ont des services publics très complexes à présent et ces derniers feront une étude très poussée de ces questions. Par conséquent, je ne pense pas que les provinces suivront automatiquement la législation fédérale. Bien sûr, il nous faut admettre que d'une façon générale il s'agira d'une bonne loi mais elle ne sera pas automatiquement applicable à la situation et aux industries de chaque province. Monsieur le président, je pense qu'il faut féliciter la Chambre de commerce non seulement pour avoir exposé des plaintes générales au sujet des dispositions du changement technologique mais pour avoir aux pages 4, 5 et 6 de leur mémoire présenté des propositions détaillées concernant d'autres énoncés possibles. Je pense que c'est une politique que devraient suivre à l'avenir les associations qui viendront témoigner, car souvent elles connaissent bien le problème mais ne présentent aucune alternative au Comité. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Je me demande si M. McNaughton ou l'un des témoins pourrait résumer à mon intention très brièvement, si possible, les changements proposés dans l'énoncé sur le changement technologique? Est-ce possible de le faire très brièvement?

[Texte]

Mr. McNaughton: Very briefly, I think in proposed Section 149 we have clarified the "and/or" situation and have made it an "or" situation. Following along through proposed Section 149(2)(c) (i) and (ii), it becomes an "or". In proposed Section 149(2)(a) and (b), it becomes an "or" and in (c) it is an "or" situation. This gives the two parties to the collective agreement the greatest flexibility that can be provided to deal with this situation in accordance with their own circumstances. Having dealt with it, and in line with the position taken by the Vancouver Board of Trade that an agreement contain a clause, then any differences or disputes that arise in relation to it would be settled under the provisions of the collective agreement without the agreement being subject to being reopened.

Mr. Weatherhead: Mr. McNaughton, through the Chairman, what are you saying concerning the binding arbitration with respect to your clauses? Are you saying that there should be a binding arbitration clause somewhere in the collective agreements?

Mr. McNaughton: Proposed Section 155 of the bill, as I understand it, already stipulates that there shall be a clause in a collective agreement which provides for binding and final settlement, and where it is not present it shall be deemed to be present, and therefore it is answered.

Mr. Weatherhead: You would agree with that, then, would you not?

Mr. McNaughton: Yes. This is common in provincial legislation as well.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I think I will pass for the moment.

The Vice-Chairman: All right. Mr. Turner's name is on the list but he does not appear to be present. We will return to Mr. Perrault.

Mr. Perrault: Thank you, Mr. Chairman. On page 3 of your brief you mention a submission to the previous Minister on October 27, 1971, which reads in part:

... in which we proposed that "Every collective agreement shall contain a formula or a method, agreed upon by the parties, which will deal, without work stoppage, with the consequences of technological changes which will result in layoffs, terminations or other significant changes in the employment status of a significant number of employees."

What if a deadlock develops and it is simply impossible to achieve that kind of agreement? Are you suggesting there should be a submission to the Canada Labour Relations Board for final arbitration of this dispute? In other words, the board will determine what constitutes an effective and adequate formula? Proposed Section 155(1) of the bill—you are very well acquainted with this because you just quoted it—states:

Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged violation.

[Interprétation]

M. McNaughton: Très brièvement. Nous pensons avoir mis fin à la confusion créée par les prépositions «et» et «ou» en supprimant carrément «et» et en ne gardant que «ou». Il s'en suit que dans tout l'article 149(2)(c) (i) et (ii) «et» devient «ou». Il en va de même pour (2)(a) et (b). Cela donne la plus grande des souplesses aux deux parties de la convention collective, leur permettant ainsi d'étudier cette situation dans leurs propres termes. Ceci dit, et pour reprendre la position prise par la Chambre de commerce de Vancouver, voulant qu'une convention contienne une clause, toute différence ou désaccord qui pourrait en résulter serait réglé en vertu des dispositions de la convention collective sans qu'il soit nécessaire de réexaminer cette convention.

M. Weatherhead: Monsieur McNaughton, que dites-vous à propos de l'arbitrage obligatoire dans vos clauses? Pensez-vous qu'il devrait y avoir un arbitrage obligatoire prévu dans les conventions collectives?

M. McNaughton: L'article 155 du bill tel qu'il est proposé, et tel que je le comprends, stipule déjà qu'il doit y avoir une clause dans la convention collective prévoyant le règlement obligatoire et définitif, sinon on assumera qu'elle y est.

M. Weatherhead: Vous seriez d'accord avec cela alors, n'est-ce pas?

Mr. McNaughton: Oui. Cela est aussi courant dans la législation provinciale.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je passe mon tour.

Le vice-président: Très bien. Le nom de M. Turner se trouve sur ma liste mais il ne me semble pas être présent. Nous revenons à M. Perrault.

M. Perrault: Je vous remercie, monsieur le président. A la page 3 du mémoire vous parlez d'une soumission faite au précédent ministre, le 27 octobre 1971 qui s'énonce comme suit:

... dans laquelle vous proposez que toute convention collective doit renfermer une formule ou une méthode acceptée par les parties en cause pour étudier sans qu'il y ait arrêt de travail les conséquences des changements technologiques se traduisant par des licenciements, de cessations d'emplois ou d'autres changements d'emplois importants chez un grand nombre d'employés»

Qu'advient-il lorsqu'une difficulté apparaît et qu'il est simplement impossible de parvenir à ce genre d'accord? Proposez-vous qu'une soumission soit faite au Conseil canadien de relations du travail en vue d'un arbitrage définitif dans ce genre de différend? En d'autres termes, le Conseil décidera de ce qui constitue une formule adéquate efficace? L'article 155(1) proposé dans le bill, et vous le connaissez bien pour l'avoir cité, stipule que:

Toute convention collective doit contenir une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant, à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation de la convention collective, entre les parties à la convention ou les employés liés par elle.

[Text]

Then proposed subsection (2):

Where a collective agreement does not contain a provision for final settlement as required by subsection (1), the Board shall, on application by either party to the collective agreement, by order, furnish a provision for final settlement, and a provision so furnished shall be deemed to be a term of the collective agreement and binding on the parties to and all employees bound by the collective agreement.

You have not made reference to this alternative step in case of a deadlock or a disagreement developing. Do you favour that? Do you think that the Canada Labour Relations Board could make a decision?

Mr. Whittle: Mr. Chairman, in reply, I would say that we favour a means of concluding the disagreement within the terms of the arbitration clause or some other provision within the act, but the thing we do not favour is the introduction of the new concept of any group having the right to strike during the term of the agreement. As a group, though we may differ from industry to industry, I do not think the difference is wide as to just how the thing should be resolved. Certainly the binding arbitration mechanism is a useful one, something we have to learn to develop and get refined with, to replace the confrontation by strike action, in our view.

Mr. Perrault: You personally, then, would not oppose the referral to the Canada Labour Relations Board, as contemplated in the proposed section 155(2)?

Mr. Whittle: I personally would not.

Mr. McNaughton: I think the board would adopt that attitude as well.

Mr. Perrault: Because it has to be resolved in some fashion?

Mr. McNaughton: It has to be resolved—it must be resolved with the full protection of the collective agreement.

Mr. Whittle: May I make one further comment? To really identify my position, I think there is some advantage in having provisions within the contract to arbitrate all matters, and if the contract can do it, then the arbitrator, who generally would be selected from the local economic community, would be aware of the provisions in all of the contracts, would be aware of, in a more closely associated manner, the requirements of the industry, of the frequency of things, etc.

Therefore, if there were a preference here, I would prefer that the collective agreement make provision for final arbitration of all matters, and that would include the technological change provision within a contract.

Mr. Caccia: Would you allow a supplementary question on that?

The Vice-Chairman: Would you agree to a supplementary question from Mr. Caccia?

Mr. Perrault: Yes, indeed.

Mr. Caccia: To clarify the thinking on this: if there are no provisions, what would you expect the board to do?

[Interpretation]

Ensuite le paragraphe (2) proposé stipule:

Lorsqu'une convention collective ne contient pas de clause de règlement définitif ainsi que l'exige le paragraphe (1), le Conseil doit, par ordonnance, sur demande de l'une des parties à la convention collective, établir une telle clause et celle-ci est censée être une disposition de la convention collective à lier les parties à la convention collective ainsi que tous les employés liés par celle-ci.

Nous n'avons pas fait allusion à cette autre possibilité en cas d'impasse. Êtes-vous en faveur de cela? Pensez-vous que le Conseil canadien des relations du travail devrait prendre une décision?

M. Whittle: Monsieur le président, je répondrais que nous sommes en faveur de tout moyen mettant un terme au désaccord qui cadre avec la clause d'arbitrage ou toute autre disposition de la loi mais ce à quoi nous nous opposons, c'est l'introduction d'un nouveau concept accordant le droit de grève à un groupe pendant la durée de la convention. En tant que groupe, et il peut exister des différences entre industries, je ne pense pas que la différence est important, quant à la façon de régler cette question. Assurément le mécanisme d'arbitrage obligatoire est utile, il faut que nous apprenions à nous en servir et à le polir, pour remplacer la confrontation qu'est la grève.

M. Perrault: Personnellement, alors, vous ne vous opposez pas à un renvoi devant le Conseil canadien des relations du travail, comme le prévoit l'article 155 (2) proposé?

M. Whittle: Personnellement je ne m'y opposerais pas.

M. McNaughton: Je crois que le Conseil adopterait cette attitude également.

M. Perrault: Parce que de toute façon il faut trouver une solution?

M. McNaughton: Il faut trouver une solution, une solution protégeant la convention collective.

M. Whittle: Puis-je faire une observation supplémentaire? Pour définir clairement ma position, je pense qu'il est avantageux d'avoir des dispositions dans le contrat pour arbitrer toutes les questions, et si le contrat peut y parvenir, alors l'arbitre, qui généralement serait issu de la communauté économique locale, serait conscient des dispositions de tous les contrats, serait beaucoup plus conscient des exigences de l'industrie, de la fréquence des événements etc.

Par conséquent s'il était question de préférence ici, je préférerais que la convention collective prévoit un arbitrage définitif de toutes les questions, et cela introduirait la disposition du changement technologique dans un contrat.

M. Caccia: Me permettez-vous une question supplémentaire à ce sujet?

Le vice-président: Accepteriez-vous une question supplémentaire de M. Caccia?

M. Perrault: Oui, bien sûr.

M. Caccia: Afin d'éclaircir le raisonnement: s'il n'existait aucune disposition, qu'attendez-vous de la part du Conseil?

[Texte]

Mr. Whittle: No provisions for what, sir?

Mr. Caccia: If there are no provisions at all in the collective agreements?

Mr. Whittle: For technological change?

Mr. Caccia: Right.

Mr. Whittle: I am assuming that there will be a provision; and if the government or your Committee were to follow a commonly-held concept that the act require that there be a provision...

Mr. Caccia: Yes, but your assumption meets only part of the reality. It is not universally met inasmuch as there will be cases when there will not be a provision in the collective agreement. Therefore, when this reality crops up, what will you expect the board to do? Will you accept the board's directions as to which provisions? Will you accept that role of the board as being final?

Mr. Whittle: I get your question. Yes, I would say that that would be acceptable to me, personally. I cannot speak for my associates here.

Mr. Perrault: As in the previous case.

Mr. Whittle: Yes. In the event that the parties failed and were unable to come to agreement, as required under the act, or if there is no provision, then presumably the federal board would have to look at the situation and rule. Assuming that that was a way of resolving the problem, short of strikes, again, that would be more desirable as far as I am concerned.

Mr. Caccia: Does Mr. Danpier agree with that statement?

Mr. Danpier: I think that it would be reasonable to say that the Board of Trade would adopt that position.

• 1115

Mr. Perrault: I would appreciate clarification of that situation. I have another question to ask you about another matter, but I do not want to leave this until it has been clarified. It concerns the 35 per cent threshold provision.

Mr. Hamilton of course has been involved in public life in a distinguished way for a number of years. Really, the final vote would involve 50 per cent of those who in effect go out and cast their ballots, exactly the way you were ushered into the House of Commons and the way Mr. Alexander and myself got there. Otherwise we presume that everyone who did not turn out on election day is opposed to us.

Mr. Whittle: There is one significant difference here, Mr. Chairman, with respect to Mr. Perrault's position. We have two concerns, one being the 35 per cent, which is nothing more than an indicator that they want to proceed.

Mr. Perrault: Yes, all right. That sort of gets the election writs issued.

Mr. Whittle: Right. The second point is, however, and I am sure all of you who have been associated with the trade union movement will recognize what I am saying, either as employers or within the thing itself, that it is not always impossible, in arriving at these elections, to arrange the elections at times when the majority of the people are not available. I will give you a good example of a certification application made to the B.C. Labour Relations Board three weeks ago on behalf of an operation that was basically shut down. It was an operation of some 200 people, was winterized, there was a seasonal shutdown, but the union went in and organized 23 shop employees who were

[Interprétation]

M. Whittle: Les dispositions sur quoi, monsieur?

M. Caccia: S'il n'existe aucune disposition dans les conventions collectives?

M. Whittle: Pour les changements technologiques?

M. Caccia: Oui.

M. Whittle: Je suppose qu'il existerait une disposition; et si le gouvernement ou votre Comité voulait reprendre un concept courant selon lequel la loi demande une disposition...

M. Caccia: Oui, mais votre supposition ne tient compte que d'une partie de la réalité. Ce n'est pas un fait universel dans la mesure où il y aura des conventions collectives sans dispositions. Par conséquent, quand cette réalité se fera jour, qu'attendez-vous du Conseil? Accepterez-vous les décisions du Conseil relatives aux dispositions? Accepterez-vous ce rôle définitif du Conseil?

M. Whittle: Je saisis votre question. Oui, je dirais que ce rôle serait acceptable, personnellement. Je ne puis parler pour mes associés ici.

M. Perrault: Comme dans le cas précédent.

M. Whittle: Oui. Dans le cas où les parties échouent et ne peuvent pas parvenir à un accord, comme le demande la loi, ou bien s'il n'existe aucune disposition, alors je pense que le Conseil fédéral devrait examiner la situation et prendre une décision. En supposant que ce serait là une façon de régler le problème, sans grève, je pense que cette solution serait désirable, quant à moi.

M. Caccia: Est-ce que M. Danpier est d'accord avec ces déclarations?

M. Danpier: Je pense qu'il serait raisonnable de dire que la Chambre de commerce adopterait cette position.

M. Perrault: J'aimerais que l'on clarifie la situation. J'ai une autre question à poser, mais je ne voudrais pas laisser ce point sans qu'il soit clarifié. Il s'agit de la disposition limite de 35 pour cent.

Monsieur Hamilton, bien sûr s'est trouvé mêlé à la vie publique pendant longtemps avec distinction. En réalité, le vote définitif représenterait 50 pour cent de ceux qui ont effectivement voté, exactement de la même façon que l'on est nommé à la Chambre des communes comme M. Alexander et moi-même l'avons été. Autrement nous supposons que quiconque ne se présente pas le jour d'élection s'oppose à nous.

M. Whittle: Il y a ici, monsieur le président, une différence importante à propos de la position de M. Perrault. Nous avons deux sujets d'inquiétude, l'un concernant les 35 pour cent, qui n'est rien d'autre qu'une indication qu'ils désirent poursuivre.

M. Perrault: Oui, c'est exact. Cela, en quelque sorte, permet d'émettre le bref d'élections.

M. Whittle: Oui. Le second point est, et je suis certain que tous ceux d'entre vous qui ont été mêlés aux mouvements syndicaux, soit en tant qu'employeur soit en tant que membre d'un syndicat, le reconnaîtront—qu'il n'est pas toujours impossible de prévoir la tenue des élections dans une période où la majorité des gens ne sont pas disponibles. Je vais vous donner un exemple de demande d'accréditation faite au Conseil des relations de travail de Colombie-Britannique il y a trois semaines au nom d'une industrie qui était essentiellement fermée. Il s'agissait d'une entreprise de 200 personnes, en période d'hiver, où il y avait une réduction saisonnière; et le syndicat est inter-

[Text]

still employed to work because the weather did not interfere with their maintenance program. Now that application is going before the board. Six months ago the same union was rejected by the 190-odd people. All we are saying is that there are two things here. One is that we feel all the people involved in the enterprise should participate, and in any event the 50 per cent vote should represent 50 per cent of all the people not 50 per cent of those voting, because that can be manipulated. It is an irritant at the worker level, and I am not fabricating, particularly where you have rival unions. In this particular case three unions are trying to get the certification and one is taking advantage of the other two. In our view a majority of the employee group should be required, not a majority of those voting, and of the two features I feel more strongly about the second one than the first—because 35 per cent after all simply gets the show on the road. In other words, it takes 35 per cent of those who vote.

Mr. Perrault: I thought it had to be 50 per cent.

Mr. McNaughton: Only 50 per cent of those voting under the proposed—

Mr. Perrault: That is the dangerous part.

Mr. McNaughton: Under a thousand 350 could get the vote. If you could get 175 turning out to vote...

Mr. Perrault: It reminds me of some of the civic elections in some of the communities across Canada where 15 per cent of the people turn out and they elect councils which then are empowered to act on behalf of all the people.

Mr. Whittle: But they are all free to go and vote, they are able to go and vote, and the polling station is there.

Mr. Perrault: You are suggesting that this is always not the case.

Mr. Whittle: Absolutely not.

Mr. Perrault: Are you alleging that such actions are taken to effectively frustrate the democratic will.

Mr. Whittle: Absolutely. 160 of the 190 people were located in a community 500 miles away, this was their home, and they were not in the place of employment.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, surely in that particular case the employer could argue before the board the very fact that you are arguing here, that it would be very unfair to have an election at this particular time, either because of seasonal shutdown or for other difficulties that you mention. I understand that this is frequently argued by employers.

Mr. Whittle: And frequently lost.

Mr. Weatherhead: Of course, it may be lost if the board in their judgment decides to do something else. But, ordinarily, I think the employer would automatically bring this to the attention of the board and the board would have to decide whether to proceed or not.

[Interpretation]

venu et a nommé 23 délégués qui étaient toujours au travail parce que leur programme d'entretien n'était pas entravé par la saison. A présent, cette demande est soumise au Conseil. Il y a six mois, le même syndicat a été repoussé par 190 personnes environ. Ce que nous voulons dire, c'est qu'il faut tenir compte de deux choses: en premier lieu, toutes les personnes travaillant dans l'entreprise devraient participer, et de toute façon, les 50 p. 100 du vote devraient représenter 50 p. 100 des employés, non pas 50 p. 100 des votants, car on peut manipuler ces chiffres. Cela est une cause d'irritation au niveau des ouvriers, et je n'invente rien, surtout lorsqu'il existe deux syndicats rivaux. Dans ce cas particulier, trois syndicats cherchaient à obtenir l'accréditation et l'un a pris l'avantage sur les deux autres. Selon nous il faudrait exiger la majorité du groupe des employés, non pas la majorité des votants, et je suis plus en faveur du second que du premier de ces deux aspects car 35 p. 100, après tout, connaissent la marche à suivre. En d'autres termes, il ne s'agit que de 35 p. 100 du vote.

M. Perrault: Je pensais que ce devait être 50 pour cent.

M. McNaughton: Seulement 50 pour cent des votants en vertu du...

M. Perrault: C'est là une part dangereuse.

M. McNaughton: Avec 1,000 employés, 350 pourraient obtenir le vote. Si vous pouviez faire en sorte que 175 viennent voter.

M. Perrault: Cela me rappelle certaines élections dans certaines communautés du Canada où 15 p. 100 des gens viennent voter, élisent des conseils qui ont ensuite le pouvoir d'agir au nom de tous les gens.

M. Whittle: Mais chacun est libre de venir voter, il peut le faire, le bureau de vote est là.

M. Perrault: Dites-vous que cela n'est pas toujours le cas?

M. Whittle: Absolument pas.

M. Perrault: Êtes-vous en train d'alléguer que de telles actions sont prises pour frustrer d'une façon réelle la volonté démocratique?

M. Whittle: Absolument pas. 160 des 190 personnes se trouvaient dans une communauté à 500 milles plus loin, là où elles habitaient et ne se trouvaient pas sur le lieu de travail.

M. Weatherhead: Monsieur le président, assurément dans ce cas particulier l'employeur pourrait discuter devant le Conseil du fait même dont vous parlez ici, à savoir qu'il serait tout à fait injuste de tenir des élections à cette époque en particulier, soit en raison de la fermeture saisonnière, soit pour d'autres difficultés que vous mentionnez. Je sais que c'est là l'argument habituel des employeurs.

M. Whittle: Lequel est habituellement rejeté.

M. Weatherhead: Bien sûr, il peut être rejeté si le Conseil décide d'agir autrement. Mais, ordinairement, je crois que l'employeur porterait ce sujet automatiquement à l'attention du conseil et le conseil aurait le devoir de décider de poursuivre ou non.

[Texte]

• 1120

The point that Mr. Perrault and others make that all other elections are based upon a majority of those voting and not a majority of the electorate as a whole is a good point to keep in mind. Thank you.

The Vice-Chairman: Mr. Perrault, your final question.

Mr. Perrault: Yes, Mr. Chairman. I wonder if I could ask representatives of the board whether they have any ideas with respect to the composition of the restructured Canada Labour Relations Board. I do not think you make specific reference to it.

Mr. Whittle: Make them all board of trade members.

Mr. Perrault: I think possibly that would create certain problems.

Mr. McNaughton: Our position on this was that we commended the revision in the formation of the board and felt that the full time board would contribute to a better situation.

We have not felt that it was a significant area for us to deal with so far as our brief is concerned.

Mr. Perrault: Generally speaking, have you had reasonable experience with the board in the past?

Mr. McNaughton: For those employers who are involved with the federal situation, I think so.

Mr. Perrault: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you. Now we have concluded the first round of questions, and with the permission of the Committee, I would like to ask a question of Mr. Whittle, following up some comments that he made earlier.

You indicated there was a possibility that unions might refuse to negotiate any technological change provisions within the contract because they would rather rely on the contents of this act to deal with it as the occasion arose.

Do you feel that this is a very real fear? I have had the impression that one thing that would be a benefit of this bill is that it would probably drive both sides to making arrangements in their collective agreements and it would have a tendency to smooth things out in this regard, but if it is going to have the opposite effect it is something that is certainly of concern to me.

Would you care to elaborate further in connection with that point?

Mr. Whittle: Very briefly, Mr. Chairman. The point I was trying to make is simply this: a union could conceivably go for the bundle under the technological change clause—a severance pay arrangement that was not acceptable to the employer and had not been accepted generally in the industrial environment in which they were negotiating.

They might conclude that that day was not right with the membership who, after all, have to make the decision to strike or to take the action, at the time of open contract. So the unions say, "okay, we will not write a clause; we will wait for a better day". Now, if the union knew the alternative was another set of negotiations leading to arbitration or some final settlement, in my view that would force them to conclude at the bargaining table a clause acceptable to both sides.

[Interprétation]

L'argument de M. Perrault selon lequel toutes les autres élections sont décidées à la majorité des voix, sans qu'on tienne compte du nombre de ceux qui peuvent voter, est à retenir. Merci.

Le vice-président: J'espère que ce sera votre dernière question, monsieur Perrault.

M. Perrault: Certainement, monsieur le président. Je me demande si les représentants de la Chambre de commerce ont une opinion sur ce que devrait être la composition du nouveau Conseil canadien des relations ouvrières. On n'en parle pas dans le mémoire.

M. Whittle: Qu'on choisisse tous les membres parmi les rangs de la Chambre de commerce.

M. Perrault: On aurait bien du mal à le faire.

M. McNaughton: De façon générale, nous croyons qu'il convient de restructurer le conseil; nous espérons que le fait qu'il pourra travailler à plein temps aidera considérablement.

Nous avons simplement jugé qu'il n'était pas nécessaire de le mentionner dans notre mémoire.

M. Perrault: Donc, vous n'avez pas eu à vous plaindre des décisions du Conseil dans le passé?

M. McNaughton: Pas de celles qui touchaient les employeurs tombant sous la juridiction du gouvernement fédéral, non.

M. Perrault: Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Nous avons terminé le premier tour de questions. Avec la permission du Comité, j'aimerais moi-même interroger M. Whittle au sujet de certaines observations qu'il a faites plus tôt.

Vous avez indiqué, monsieur Whittle, qu'il était possible que les syndicats refusent de négocier sur la question du changement technologique au moment de discuter un nouveau contrat en escomptant se prévaloir des dispositions de la loi au moment propice.

Croyez-vous vraiment que votre crainte soit justifiée? J'avais l'impression qu'un des avantages du projet de loi était justement d'inciter les parties en cause à en venir à une entente au moment de négocier les conventions et qu'il avait un effet pacificateur en quelque sorte; je tiens à m'assurer qu'il n'aura pas l'effet contraire.

Pourriez-vous m'éclairer sur ce point?

M. Whittle: Brièvement, la situation pourrait être la suivante, monsieur le président. Un syndicat pourrait demander mer et monde au moment de négocier la clause visant le changement technologique, je songe, par exemple, à une indemnité de cessation d'emploi que l'employeur n'aurait pas acceptée jusque-là et qui ne se serait pas encore vue dans le secteur industriel en cause.

Au moment de négocier le nouveau contrat, on pourrait juger que le moment n'est pas propice, que les membres pourraient ne pas être d'accord, puisque après tout ce sont eux qui décident des mesures à prendre. Donc, le syndicat pourrait très bien dire qu'il est préférable d'attendre. En revanche, si le syndicat savait que l'autre choix était une nouvelle série de négociations, pouvant aller jusqu'à l'arbitrage où un règlement définitif, il serait plus porté, selon moi, à discuter à la table des négociations une clause qui pourrait être acceptable pour les deux parties.

[Text]

On the other hand, if they had the opportunity somewhere down the road and they were using the act with a provision to strike during the term of the agreement, they could pick a better battleground. I think that would tend, particularly with two or three unions I have had some experience with, to take advantage of that provision.

The Vice-Chairman: Then, Mr. Whittle, do you feel, if this bill is passed as is, that across the board in Canada you would find fewer contracts containing provisions for technological change than exist at present?

Mr. Whittle: No, I do not.

Mr. McNaughton: I do.

Mr. Whittle: I do not.

Mr. McNaughton: I would like to comment on that; if it is passed as is, yes . . .

Mr. Whittle: Yes, as is.

Mr. McNaughton: . . . because you have coupled the technological change clause with a requirement to exclude certain provisions of the act.

The Vice-Chairman: All right, presuming . . .

Mr. McNaughton: Presuming that there is an "or" put in there, I think there is the incentive to negotiate technological change clauses, provided also that there is an avenue of binding settlement without the disturbance of the collective agreement.

• 1125

The Vice-Chairman: Second, you have suggested the inclusion of the words "without work stoppage" I believe in Clause 149(2)(b). Do you really feel strongly that is important in view of the other provisions of the bill? It seems to me that is implied within the bill in any event.

Mr. Whittle: Maybe you would be kind enough to elaborate on how you feel it is implied? We feel, conversely, that the bill leaves it pretty clear in the unions' mind that they will have the right to open a contract during its term and will, as a result of the opening, be able to take the issue to the picket line.

The Vice-Chairman: No, I am afraid that we are not on the same wavelength. Perhaps I do not even interpret your suggestion properly, but it is my understanding that in Clause 149(2)(b), which is at page 35 of the bill, you are suggesting after the word "agreement" inclusion of the words "without work stoppage". That particular clause is referring to an existing collective agreement.

Mr. McNaughton: I think you have to look at it from the point of view that this is an "or" situation. And if this becomes the operative situation under review and the collective agreement contains provisions that specify they may negotiate, then if this is the only operative situation it has to be on the basis of "without work stoppage".

The Vice-Chairman: I am afraid I am still as confused as I was before. Are you saying that in one case you could have an agreement where there are provisions for technological change and in the one instance there is a provision whereby it will be settled at the time that it comes up without any work stoppage, and in another case, there may be a provision which you yourself through collective bargaining have negotiated which will have a provision that there will be a work stoppage? Is this the situation you envisage?

[Interpretation]

De la façon dont le bill est rédigé, il y aura possibilité à un stade ultérieur d'invoquer les dispositions de la loi pour déclencher une grève pendant la durée de la convention; on pourra choisir le moment le plus propice. Il y a au moins deux ou trois syndicats avec lesquels j'ai traité qui seraient portés à raisonner ainsi.

Le vice-président: Donc, vous croyez que si le projet de loi est adopté dans sa forme actuelle, il y aura moins de conventions qui contiendront des dispositions visant le changement technologique au Canada?

M. Whittle: Pas nécessairement.

M. McNaughton: Je le crois, moi.

M. Whittle: Non, je ne le crois pas.

M. McNaughton: Permettez-moi d'ajouter quelque chose; s'il est adopté tel qu'il est rédigé actuellement, il y en aura certainement moins . . .

M. Whittle: En effet, s'il est adopté dans sa forme actuelle.

M. McNaughton: . . . parce qu'en plus de la clause visant le changement technologique, on demande qu'il soit stipulé que certaines dispositions de la loi ne s'appliquent pas.

Le vice-président: D'accord, mais si . . .

M. McNaughton: Évidemment, si on ajoute un «ou» entre les deux, on sera plus porté à négocier cette clause, surtout si la procédure mène à l'arbitrage obligatoire sans qu'il y ait possibilité de remettre en question la convention une fois signée.

Le vice-président: A cet effet, vous proposez l'adjonction des mots «sans qu'il y ait arrêt de travail» à l'article 149(2)(b), je crois. Croyez-vous que c'est vraiment nécessaire vu toutes les autres dispositions du bill? Il me semble que c'est déjà implicite dans le bill.

M. Whittle: Je ne vois pas comment vous pouvez dire que c'est implicite dans le bill. Nous croyons au contraire qu'il n'y aura aucun doute dans l'esprit des représentants syndicaux qu'ils pourront renégocier une convention pendant sa durée et, par conséquent, établir des piquets de grève, s'ils le désirent.

Le vice-président: Nous ne sommes pas sur la même longueur d'ondes. C'est peut-être moi qui vous comprends mal, mais vous semblez demander qu'à l'article 149(2)(b), à la page 35 du bill, on insère les mots «sans qu'il y ait arrêt de travail» après «convention» à la ligne 30. La convention collective dont il est question est déjà signée.

M. McNaughton: Vous oubliez qu'il y a un choix et, qu'il y a un «ou». Si le cas doit se présenter et que la convention collective contienne des dispositions qui accordent les loisirs de négociation, il faut au moins prévoir que se puisse faire «sans qu'il y ait arrêt de travail».

Le vice-président: Je ne comprends toujours pas très bien. Vous dites que dans un cas on pourrait se trouver devant une convention collective qui prévoirait des mécanismes par lesquels on pourrait en arriver à une solution sans qu'il y ait arrêt de travail, dans l'autre cas la convention contiendrait des dispositions permettant l'arrêt de travail. C'est exact? Ce sont bien les deux cas que vous envisagez?

[Texte]

Mr. McNaughton: No. There is no provision in our minds where there would be a work stoppage.

Mr. Whittle: With one exception and that would be when the contract was opened.

Mr. McNaughton: Right.

Mr. Whittle: And the union went right down the wire on a number of issues which included technological change.

Mr. McNaughton: I think you are talking about during the term of a collective agreement.

Mr. Whittle: That is right.

Mr. McNaughton: There is no question of any work stoppage taking place.

The Vice-Chairman: All right. The way I understand it then the inclusion of those words is unnecessary, as I see it from what you have said.

Mr. Danpier: The inclusion of what words? I am sorry.

The Vice-Chairman: "Without work stoppage."

Mr. McNaughton: "Without work stoppage", we felt was necessary if the approach resulted in (b) being the only section that appeared in the agreement.

The Vice-Chairman: All right, but the inclusion of "or" settles the problem and it is not necessary. That is the point I was trying to establish.

Mr. Whittle: Right, I am sorry.

The Vice-Chairman: We will go on now to other questions. Mr. Weatherhead and then Mr. Alexander in that order. Mr. Weatherhead on the second round.

Mr. Weatherhead: I will pass to Mr. Alexander.

The Vice-Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Leave it up to Mr. Weatherhead. Go ahead, I will be patient and perhaps learn something from the gentlemen who are at the head of the table.

The Vice-Chairman: I take the names as they come in and I have tried to catch your eye and I was not successful. I am sorry, Mr. Alexander.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I think the delegation agreed that if there were no provisions for technological change in the contract they would be willing in that case to let the board set out what the technological change provision should be in a given instance. I would like to pursue that a little bit further to get their ideas on just how they think the board should operate under those circumstances. The technological change provisions that might be possible, of course, range the whole gamut from severance pay, retraining, to all sorts of things we discussed earlier today and at previous meetings. It would depend also considerably, I think, on what the industry in question could afford to pay and goes into a great amount of background in the question. I was wondering, under these circumstances, how any of the delegation thought the board could really come up with some acceptable and some reasonable technological change provisions under these circumstances?

[Interprétation]

M. McNaughton: Pas du tout. Pour nous, il n'est pas question que des dispositions prévoient l'arrêt de travail.

M. Whittle: Sauf lorsque le contrat est négociable.

M. McNaughton: Parfaitement.

M. Whittle: Et que le syndicat a épuisé tous les autres moyens au sujet des points en litige, y compris le changement technologique.

M. McNaughton: Vous voulez dire pendant la durée de la convention collective.

M. Whittle: Oui.

M. McNaughton: Il n'est pas question qu'on permette l'arrêt de travail à ce stade.

Le vice-président: Je vois. Donc, l'adjonction de ces mots est parfaitement inutile.

M. Danpier: L'insertion de quels mots?

Le vice-président: «Sans qu'il y ait arrêt de travail».

M. McNaughton: Les mots «sans qu'il y ait arrêt de travail» sont nécessaires si dans la convention collective il est possible de ne s'en tenir qu'à l'alinéa (b).

Le vice-président: Mais en ajoutant le mot «ou» on règle le problème; votre modification n'est plus nécessaire. Voilà ce que j'essaie de vous faire comprendre.

M. Whittle: D'accord.

Le vice-président: Nous poursuivons avec les questions. J'ai les noms de MM. Weatherhead et Alexander. M. Weatherhead est le suivant.

M. Weatherhead: Je suis prêt à céder la parole à M. Alexander.

Le vice-président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Allez-y, monsieur Weatherhead. Je serai patient; je me contenterai pour l'instant d'écouter les réponses des témoins.

Le vice-président: Je note les noms au fur et à mesure où l'on me signifie son intention de prendre la parole. Excusez-moi, monsieur Alexander, si je ne vous ai pas vu.

M. Weatherhead: Si j'ai bien compris, monsieur le président, les représentants de la Chambre de commerce ont indiqué que si la convention collective ne contenait pas de dispositions visant le changement technologique, ils étaient prêts à s'en remettre au conseil. J'aimerais développer le sujet quelque peu afin de savoir comment on conçoit l'action du conseil dans un cas semblable. Ces dispositions visant un changement technologique peuvent comprendre un assortiment de mesures comme l'indemnité de cessation d'emploi, la reconversion de la main-d'œuvre, et bien d'autres encore dont on a parlé lors des réunions précédentes. Il faudrait tenir compte également de la capacité financière de l'industrie en cause et de bien d'autres facteurs. Ce que je voudrais savoir, c'est comment les représentants de la Chambre de commerce voient l'action du conseil, à quelle décision ils s'attendent de sa part quant à ce qui constitue des dispositions raisonnables visant le changement technologique?

[Text]

The Vice-Chairman: Mr. McNaughton.

• 1130

Mr. McNaughton: I missed the early part of your question.

Mr. Weatherhead: I said that I thought you had agreed if there were no technological provisions in the contract, you would be willing to let the board stipulate some. Then I went on to say the technological change provisions that are possible are so wideranging and so dependent upon economic situations in the industry and all sorts of other things that I wonder really is it very reasonable to say that the board could set out detailed technological change provisions for every particular circumstance?

Mr. McNaughton: I do not think one would expect the board to be able to catalogue what they are going to do if they are asked to deal with a technological change situation. I think when they are faced with this problem then the board with the representatives concerned are going to have to sit down and assess the consequences of the technological change in its relationship to the industry, the employer, the community etc., the factors involved. I do not think in any way you can catalogue and say, "All right, we will arrive at some formula that says this or that." I really cannot answer that on behalf of the board. I think the board would be assuming a tremendous responsibility in this instance, but all right, it is crystal-balling as to how they might deal with the situation.

Mr. Whittle: Can I offer a point of view? As I see this thing, if the proposed act required that every contract make provision for technological change that would mean that on re-opening of a contract, under the federal jurisdiction the parties would be required in the normal way to sit down and bargain on this issue. Let us assume that they are unable to arrive at an acceptable clause, they are unable to arrive at an acceptable wage increase, on hours of work, on vacation pay etc. What happens normally? Normally the union exercises its strength, its power to accomplish what it thinks is a reasonable objective. I think that is the process we should use.

I agree that it would be just about an impossible task for a federal board to set out the prerequisites, the provisions of a clause as it would apply to a given employer from coast to coast. Certainly, if each of us in the collective bargaining environment was required to include a provision in our agreements on the question of technological change then the process would take care of it. If you cannot resolve it with the other guy today on any item, you get down to the power situation.

Mr. Alexander: Would you elaborate on the power situation. Would you take it into the successive stages.

Mr. Whittle: All right. Let us say for the sake of argument that the parties cannot conclude the matters before them. They agree to go to some provincial mediation commission or they agree to bring in a third party to arbitrate all the matters in dispute; or they decide one or the other that no way are they going to a third party, no way are going to mediate, they are going to go to the barricades and there is going to be a strike by the employees or a lockout by the employers. Inevitably that is how the collective bargaining process works. There is a conclusion to every dispute at some point in time, some before a third party, some before an industrial inquiry commission, some before a mediation officer, and so on and so on, depending upon the jurisdiction.

[Interpretation]

Le vice-président: Monsieur McNaughton.

M. McNaughton: Je regrette, mais je n'ai pas compris le début de votre question.

M. Weatherhead: J'ai dit que j'avais compris que vous avez accepté le principe selon lequel le Conseil pouvait statuer quant à ce qui constituait des dispositions raisonnables visant le changement technologique lorsque la convention collective n'en faisait pas mention. J'ai dit également que la gamme des mesures possibles et si variées les liait si étroitement à la situation financière de l'entreprise en cause que je me demandais à quoi pouvait s'attendre la Chambre de commerce de la part du Conseil lorsqu'il devra intervenir.

M. McNaughton: Il ne faut pas s'attendre à ce que le Conseil vous énumère les mesures qu'ils entendent prendre pour faire face aux problèmes que posera le changement technologique. Le cas échéant, on se réunira et on discutera de la question. On pourra alors déterminer de quelle façon la question du changement technologique touche l'industrie, l'employeur, la communauté, quelles sont les implications. Vous comprenez comme moi qu'il est impossible de prévoir à l'avance quelle sera l'attitude du Conseil. Il s'agira d'une responsabilité énorme et même avec une boule de cristal on ne peut que faire des hypothèses.

M. Whittle: Puis-je vous donner mon point de vue? Il serait préférable, selon moi, que le bill prévoit que toutes les conventions collectives devront comporter des dispositions visant le changement technologique, ce qui forcerait les parties, au moment de la renégociation de la convention, du moins dans les domaines qui relèvent du gouvernement fédéral, à s'asseoir à la table des négociations et à discuter cette question. Lorsqu'il s'agit des augmentations de salaire, des heures de travail, des congés payés, etc., et qu'on ne peut s'entendre à la table des négociations, comment procède-t-on? Le syndicat use des moyens qu'il a à sa disposition pour atteindre l'objectif qu'il juge raisonnable. On devrait suivre la même procédure dans le cas présent.

Je sais très bien qu'il ne faut pas s'attendre que le Conseil fédéral puisse y définir toutes les conditions, toutes les dispositions qui pourront s'appliquer aux employeurs de tout le pays. Une solution serait de demander à chacun de nous qui participons au processus des négociations collectives d'en venir à des conventions qui puissent régler le problème posé par le changement technologique. S'il y a désaccord aujourd'hui, sur quel que point que ce soit, il y a épreuve de force.

M. Alexander: Qu'est-ce que vous entendez par là? Vous voulez dire qu'on passe à l'étape suivante?

M. Whittle: Disons qu'il y a désaccord sur une question. On convient de confier l'affaire à une commission provinciale de médiation ou de s'en remettre à un arbitre; il y a cependant une troisième possibilité et c'est celle du refus de l'arbitrage, du refus de la médiation; chacun décide d'employer les grands moyens, soit la grève du côté des employés, soit le lock-out du côté de l'employeur. Voilà comment fonctionne le processus de négociation collective, voilà à quoi il mène. Le conflit se règle toujours d'une façon ou d'une autre, par l'intervention d'une troisième partie, d'une commission d'enquête industrielle, d'un médiateur, ou d'autre chose, selon le cas.

[Texte]

For federal or provincial law to try to impose upon the parties a prescribed clause applicable to their circumstances seems to me to be an insurmountable task. The requirement to do it, however, seems to be the legislative requirement in my view; to force the parties to conclude and then use the means that they now have to arrive at the conclusion.

The Vice-Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I think that exchange was quite useful, to me anyway. But going on from there, it would appear to me that a simple requirement of some sort of technological change provision in collective agreement would not in itself be sufficient for public policy reasons. There are all sorts of technological change provisions possible, some much stronger than others. It may be that the workers in a given place would sooner go for shorter work hours, more pay. There perhaps may have been no technological change in that industry in recent years at all, no real threat of it in the future, as far as they can see; why should they bargain for less pay or not as much pay increases in return for some technological change provisions which may never come into effect.

• 1135

We had the Rio Algom mining people before us a few days ago. Their biggest technological change in 20 years apparently was that 18 people had to be changed around when they converted from coal to fuel oil in one of their plants. It would seem to me, and perhaps the delegates have some comments on this, there could be some pretty weak technological change provisions in the contract which would be very detrimental for the workers very shortly thereafter.

Mr. McNaughton: I would like to comment on that in this regard. I think this takes an avenue which to me takes away from the parties that are negotiating the collective agreement. To me, the parties on both sides of the table are responsible parties. It is not a question of one in one sense selling another short, it is a question that in the final analysis the two parties sit down and sign the collective agreement. And if those two parties in their wisdom, for the duration of that particular agreement, sign a clause which suits them, then I think that answers the question. It is always up for renegotiation on the expiration of the term of the agreement.

Mr. Weatherhead: But, Mr. Chairman, if before the agreement has terminated, half of those people have been laid off by reason of technological change or this sort of thing, it is not going to help those particular people too much on renegotiation a year, or two or three years later. We could pursue this because it is a basic principle. I understand your position very well.

But I come back to the Dunlop closing in Toronto a couple of years ago, which some members of the Committee have heard me talk about sometimes before. This was a company that had operated for 50 or more years. There had been rumours of closing from time to time, but families had worked in this particular plant for two or three

[Interprétation]

Pour moi, il est inconcevable que le gouvernement fédéral ou les gouvernements provinciaux essaient d'imposer aux parties une clause qui puisse s'appliquer dans tous les cas et en toute circonstance. Cependant, on peut se servir de la loi pour forcer les parties à suivre le cours normal de la procédure avant qu'elles puissent recourir à d'autres moyens pour mettre fin à un différend.

Le vice-président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Les explications qu'on a données sont très claires, pour moi, du moins. J'ajouterais cependant qu'il ne suffirait pas de demander que les conventions collectives contiennent des dispositions visant le changement technologique; pour le public, ce serait inacceptable. Il y a toutes sortes de dispositions possibles concernant le changement technologique; et certaines peuvent aller beaucoup plus loin que d'autres. Certains travailleurs peuvent opter pour la réduction des heures de travail, d'autres, pour l'augmentation des traitements. Il se peut également que le changement technologique n'ait pas touché cette industrie depuis longtemps et qu'il n'y ait pas raison de craindre que des difficultés surviennent à l'avenir; pourquoi faudrait-il alors accepter de faire des conces-

sions sur l'échelle des salaires en échange de dispositions visant un changement d'ordre technologique tout à fait aléatoire.

Les représentants de Rio Algom témoignaient devant nous il y a quelques jours. Ils faisaient remarquer que l'effet du changement technologique le plus important qui s'était produit dans leur industrie au cours des 20 dernières années avait été la mutation à d'autres postes de 18 employés, quand ils sont passés du charbon au mazout dans une des usines. Il me semble, et les représentants de la Chambre de commerce voudront peut-être nous faire connaître leurs vues à ce sujet, qu'on pourrait en arriver à un certain moment à des dispositions tout à fait insuffisantes en ce qui concerne le changement technologique, dispositions qui pourraient se révéler par la suite extrêmement coûteuses pour les travailleurs.

M. McNaughton: Il y a un point qu'il faut souligner. Le bill réduit la latitude qui était celle des parties qui négociaient une convention collective jusqu'ici. Personnellement j'estime que les parties en cause sont responsables. Il ne s'agit pas de rouler l'autre, mais de discuter et de signer une convention collective. Si les deux parties, en pleine connaissance de cause, s'estiment satisfaites des clauses sur lesquelles elles se sont entendues il n'y a pas à y revenir. Remarquez qu'il y a toujours possibilité de tout remettre en question à l'expiration du contrat.

M. Weatherhead: Mais si avant que la convention ne prenne fin, la moitié des employés ont été mis à pied par suite de l'introduction d'un changement technologique le fait que la convention se trouve remise en question un, deux, ou trois ans plus tard ne leur est pas d'un grand secours. Il y aurait beaucoup à dire à ce sujet; il s'agit d'un principe fondamental. Je comprends très bien votre attitude, cependant.

Je reviens à la fermeture de l'usine Dunlop il y a quelques années à Toronto; les membres du comité m'ont souvent entendu cité ce cas. L'usine fonctionnait depuis plus de 50 ans. Malgré les rumeurs de fermeture qu'on pouvait entendre de temps en temps, des familles entières ont travaillé pendant deux ou trois générations. Dans ce

[Text]

generations. There was no incentive upon the union there to bargain for increased severance pay or increased notice or that sort of thing as against increased wages and what have you, because they just could not conceive this long-established company closing down.

All of a sudden, with very little notice, it did close down. I think it is an example that could be shown in other industries as far as technological change is concerned. In Dunlop it was not technological change really, but in some cases it might well be technological change. I guess we may just have a difference of opinion in philosophy on this particular point.

Mr. McNaughton: This is the comment I wished to make: this was not a technological change situation.

Mr. Weatherhead: That is right, oh, yes. Mr. Chairman, I will just close on this point. I think most of the big changes in the work force have not been technological changes as I gather from the hearings we have had before this Committee. We have asked them from time to time, "How many people have you laid off recently for technological change?" And we have had hardly any answers saying they have laid off large numbers of people or even small numbers of people. I think the Committee is very aware of it and that the layoffs are caused by change of market conditions and all sorts of other things.

Mr. Turner, who had to leave, mentioned at an earlier meeting we had the questions of the large layoffs due to technological changes even for the railways. There are some cases in this country where there have been layoffs because of technological change.

• 1140

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Weatherhead. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Really?

The Vice-Chairman: Really, you are on.

Mr. Alexander: After listening to that exchange between Mr. Weatherhead and the last witness, it just sort of passed through my mind that Mr. Weatherhead has put his finger right on the problem. Perhaps this bill is placing too much emphasis on the effects of technological change when, in fact, we have heard from several organizations that such lay-offs seldom, if ever, occur. I can refer to the Steel Company. When they were asked point blank how many have ever been laid off as a result of technological change, they said, "No one. They have been absorbed somewhere else." So perhaps lay-offs and the disruptive effects come primarily from other areas. We have heard about them, but in any event, I think what I heard here is that you accept the inevitability of strikes but what you are concerned about is that you want the collective bargaining process between the two parties to be the decision-maker as far as strikes are concerned rather than the government imposing them. I will not pursue that any further because I think the whole problem has been explored quite thoroughly. I am very appreciative, as Mr. Weatherhead said, of the suggested amendments in your brief or through the question-and-answer period, which have been as significant.

[Interpretation]

cas, rien ne poussait les syndicats à négocier des indemnités de cessation d'emploi plus élevées, des préavis plus longs ou des mesures de ce genre; ce qu'on voulait surtout, c'était des augmentations de salaires; on ne pouvait concevoir qu'une usine établie depuis si longtemps pouvait fermer ses portes.

C'est ce qui c'est produit cependant tout à coup, presque sans préavis. Le changement technologique pourrait avoir les mêmes effets dans d'autres industries. Je sais que pour l'usine Dunlop, ce n'était pas le cas, mais ça aurait pu tout aussi bien l'être. Je suppose que vous n'êtes pas d'accord avec moi à ce sujet.

M. McNaughton: Voilà justement que je m'apprêtais à souligner; il n'était pas question dans le cas de l'usine Dunlop d'un changement technologique.

M. Weatherhead: J'en conviens. Une dernière observation, si vous le permettez, monsieur le président. La plupart des problèmes de main-d'œuvre n'ont pas été dus jusqu'ici à des changements technologiques selon ce que nous avons entendu au comité. Lorsqu'on a demandé aux témoins s'ils avaient dû procéder à des mises à pied dernièrement à cause des changements technologiques, la plupart d'entre eux nous ont répondu qu'il n'avait pas été nécessaire de licencier un grand nombre d'employés ni même un nombre restreint. Les membres du comité le savent très bien; ils n'ignorent pas qu'il y a beaucoup d'autres raisons, par exemple, les fluctuations du y marché.

M. Turner, qui a dû s'absenter, a déjà cité le cas de mises à pied nombreuses chez les employés des chemins de fer à cause de changements technologiques. Il y a certainement eu des cas de ce genre.

Le vice-président: Je vous remercie, monsieur Weatherhead. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Vraiment?

Le vice-président: Vraiment, vous êtes sur la liste.

M. Alexander: Après avoir écouté cet échange entre M. Weatherhead et le dernier témoin, j'avais presque oublié que M. Weatherhead venait de mettre le doigt sur le problème. Peut-être le projet de loi met-il trop l'accent sur les effets des changements technologiques quand, en fait, plusieurs organisations nous ont dit que de tels licenciements ne se produisaient jamais, sinon rarement. Je pense à la Steel Company. Lorsqu'on leur a demandé à brûle-pourpoint combien d'employés avaient été licenciés à la suite de changements technologiques, ils ont répondu: «Aucun, ils ont été remplacés ailleurs». Ainsi peut-être les licenciements et les arrêts de travail proviennent d'autres causes. On nous en a parlé, mais en tout cas, je crois, d'après ce que j'ai entendu ici, que vous acceptez le caractère inévitable des grèves, mais ce qui vous intéresse c'est que le processus de convention collective entre les deux parties soit l'argument décisif en ce qui concerne les grèves au lieu que ce rôle ne revienne qu'au gouvernement. Je ne poursuivrai pas davantage car il me semble que le problème a déjà été exploré à fond. J'apprécie beaucoup, comme l'a dit M. Weatherhead, les propositions d'amendements données par votre mémoire ou au cours de la période des questions-réponses, qui ont été importantes.

[Texte]

Let us just get into a couple of other areas for a while, Mr. Chairman. I do not intend to be long but I would hope in the future, when you see one chap sitting on this side, you would bow in your usual charitable manner and not note those chaps on the other side who have questions for an hour and a half and leave me stranded on an iceberg over here. In any event, what about the Preamble?

The Vice-Chairman: If I could just point out, I did in all honesty try to find out if you wanted to ask another question but could not attract your attention. I am sorry.

Mr. Alexander: Maybe you should have done it by way of voice rather than by eye.

In any event, what about the Preamble? I heard some discussion about the Preamble. Many witnesses have come before the Committee registering some concern as to what is the government's intention regarding the Preamble. Have you any thoughts in that regard?

Mr. McNaughton: Yes, we do. I think the Preamble places emphasis on collective bargaining as being the sole vehicle for good management-employee relations or good industrial relations. Really, we accept the collective bargaining process. We are not fighting the unions in this regard but the collective bargaining process is merely one aspect of good industrial relations. Although we have not set this forth in the brief, I feel that the Board would take the position that good industrial relations is the important aspect. Certainly, this includes collective bargaining but only as one aspect of industrial relations.

Mr. Alexander: Then let me pursue that one step further. I take it, and I think I suggested to you this same proposition last night, that rather than having it dogmatic that freedom of association and collective bargaining are the basis, you would rather have some qualification there by stating "one of"...

Mr. McNaughton: As one of the items of achieving good industrial relations.

Mr. Alexander: Right, and you would be happy with such an amendment.

Mr. McNaughton: I think that would be an improvement.

Mr. Alexander: I notice that on page 9 of your brief, to get into other areas, you have mentioned legal status for unions. It is my understanding that in the Province of Quebec, unions do have legal status, but what is the result? I do not think there is any good result if I may put it that way. How would you explain the submission you have made for the necessity of having unions with legal status and what would be the end result in your opinion?

Mr. Whittle: Again a strong view is held in the West that the unions are big powerful organizations today. We have a beautiful example on the West Coast right now with a group of fallers, the people who drop the trees; they have gone on a wildcat strike, disgruntled with their union, and with their employers to some extent, because they are unable to increase their average earnings from \$93 dollars a day to the order of \$110 to \$115 by a modification to the schedule on falling. They are piecework people. Here is a union, with some 25,000 members on the wood products side of the coastal forest industry saying to their employers and to the old labour department in British Columbia,

[Interprétation]

Passons à quelques autres domaines, monsieur le président. Je n'ai pas l'intention d'être long mais j'espère que dans l'avenir lorsque vous voyez quelqu'un assis de ce côté-ci, vous ferez charitablement signe de la tête et ne noterez pas ces personnes assises de ce côté-là qui ont des questions d'une heure et demie et me laissent me geler de ce côté-ci. En tout cas, qu'en est-il du préambule?

Le vice-président: J'aimerais faire remarquer qu'en toute honnêteté j'ai cherché à savoir si vous désiriez poser d'autres questions mais je n'ai pu attirer votre attention. J'en suis désolé.

M. Alexander: Peut-être auriez-vous dû faire usage de votre voix et non pas de votre regard.

En tout cas, qu'en est-il du préambule? J'ai entendu certaines discussions au sujet de celui-ci. Plusieurs témoins sont venus manifester leur inquiétude au sujet de l'intention du gouvernement concernant le préambule. Avez-vous quelques idées à ce sujet?

M. McNaughton: Oui, c'est le cas. Il me semble que le préambule met l'accent sur les conventions collectives comme étant le seul moyen d'établir de bonnes relations employé-direction ou de bonnes relations industrielles. En réalité, nous acceptons le processus de convention collective. Nous ne combattons pas les syndicats à ce sujet mais le processus de convention collective n'est qu'un aspect des bonnes relations industrielles. Même si nous n'avons pas stipulé cela dans notre mémoire, je pense que la Chambre de commerce serait d'accord pour dire que de bonnes relations industrielles représentent un aspect important. Assurément, cela inclut des conventions collectives mais seulement comme un aspect des bonnes relations industrielles.

M. Alexander: Laissez-moi donc aller plus loin. Je pense vous avoir fait la même proposition hier soir: au lieu de dire d'une façon dogmatique que la liberté d'association et de convention collective est la base, vous gagneriez à dire: «L'une des bases».

M. McNaughton: Comme l'un des moyens de parvenir à de bonnes relations industrielles.

M. Alexander: Très bien, et vous seriez satisfait d'un tel amendement?

M. McNaughton: Je crois que cela serait une amélioration.

M. Alexander: Je remarque qu'à la page 9 de votre mémoire, pour passer à d'autres sujets, que vous mentionnez le statut légal des syndicats. Je crois savoir que dans la province de Québec, les syndicats ont un statut légal, mais qu'en résulte-t-il? Je ne pense pas que le résultat soit excellent si je peux m'exprimer ainsi. Comment expliqueriez-vous votre soumission visant la nécessité pour les syndicats d'avoir un statut légal et quel serait, selon vous, le résultat final?

M. Whittle: Je répète que dans l'Ouest, nous sommes convaincus que les syndicats représentent des organisations puissantes aujourd'hui. Sur la Côte Ouest à présent, nous avons un bel exemple avec des bûcherons qui se sont lancés dans une grève sauvage, se sont désolidarisés de leur syndicat, et de leurs employés dans une certaine mesure parce qu'ils ne peuvent obtenir une augmentation journalière de \$93 à \$110 ou \$115 en modifiant le temps prévu pour l'abattage. Ce sont des gens payés à la pièce. Vous avez ici le cas d'un syndicat de 25,000 membres qui travaillent à l'abattage dans l'Industrie forestière de la Côte. Ils déclarent à leurs employeurs et au vieux minis-

[Text]

"We are not accountable. These people have done this thing on their own and we are not able to exercise enough influence over them." So this industry is grinding to a halt out there. It is only a matter of weeks when major segments of the converting side,—sawmills, plywood, plank, shingle and pulp mills, will shut down due to the lack of log production and fibre. It seems to us that the corporation is held accountable and certainly the union structure should now be considered as having to be accountable in this industrial arrangement that we have.

• 1145

Mr. Alexander: I think I appreciate your concern. But if the members are going to go out on a wildcat strike, as a result of what you said, and those in leadership cannot do anything in any event, how would making the body a corporate structure give them any more power or any more leverage, or put them into any better a position to prevent that same wildcat strike? That is what I cannot follow.

Mr. Whittle: I think, Mr. Alexander, it flows that if the union is going to be held accountable and is going to be liable for damages then they are going to exercise a lot more authority over the membership than they now do. For example, this union has not come out and ordered these people back to work at this point in time, and certainly that would appear to be a prerequisite of a responsible group. And certainly if the union was going to be held in damages to the extent that likely it would face financial difficulties it would exercise the kind of authority over its membership that it must exercise to maintain industrial peace. Contracts mean nothing if segments of the work force are going to wildcat to improve some special condition that they want. That cannot be the name of the game.

Mr. Alexander: I am surprised to hear you say that that union did not order these people back to work.

Mr. Whittle: That is a fact; they have not at this point in time.

Mr. Alexander: But is that not an exception? I do not think it happens often.

Mr. Whittle: They give you other examples, so that would preclude it being an exception.

Mr. Perrault: There are certain unions in British Columbia which have been held accountable, such as the fishermen's union. There are a number of them.

Mr. Whittle: Only when they are being cited for contempt of court.

Mr. Perrault: But a number of precedents have now been established, not only in B.C. but in other parts of the country where unions are held accountable. And in some provincial jurisdictions there are a number of cases.

Mr. Whittle: The problem is getting the union to take some action to identify with the wildcat and they very carefully avoid that. This is the very point of my argument—that until there is responsibility, accepted or legislated, on the bargaining agent to properly represent and control their membership, it seems to us we are going to be faced with this dilemma on and on.

[Interpretation]

tère du Travail de la Colombie-Britannique: «Nous ne sommes pas responsables. Ces gens ont agi de leur propre chef et nous ne pouvons pas exercer suffisamment d'influence sur eux». Ainsi cette industrie est paralysée au point de devoir s'arrêter. D'ici quelques semaines, les principaux groupes des ateliers de transformation, scieries, ateliers de contre-plaqués, de planches, de tuiles et papeterie, fermeront leurs portes par manque de billes de bois et de fibres. Il me semble que la société est tenue responsable et assurément la structure syndicale devrait être tenue

responsable dans cette disposition industrielle que nous avons.

M. Alexander: J'apprécie votre émoi mais si les membres décident de faire une grève sauvage, à la suite de ce que vous avez dit, et si les chefs ne peuvent rien faire en l'occurrence, comment la transformation de l'organisme en structure corporative pourrait-elle leur donner davantage de pouvoir et d'influence, ou leur donner les moyens d'empêcher cette grève sauvage? C'est ce que je n'arrive pas à comprendre.

M. Whittle: Il me semble, monsieur Alexander, que si l'on considérait le syndicat responsable et redevable pour les dommages, alors il exercerait davantage son autorité sur les membres qu'il ne le fait à présent. Par exemple, ce syndicat n'a toujours pas ordonné le retour au travail de ses syndiqués, et il semblerait que ce soit la première chose que l'on attende d'un groupe responsable des dommages au point où il connaîtrait des difficultés financières, il exercerait sur ses membres l'autorité nécessaire au maintien de la paix industrielle. Les contrats ne signifient rien du tout si des éléments de la main-d'œuvre font une grève sauvage pour améliorer certaines conditions spéciales qu'ils désirent. Le jeu en est à leur fossé.

M. Alexander: Je suis surpris de vous entendre dire que ce syndicat n'a pas ordonné le retour au travail.

M. Whittle: C'est pourtant la réalité; il ne l'a toujours pas fait.

M. Alexander: Mais n'est-ce pas là une exception? Je ne pense pas que cela se produise souvent.

M. Whittle: Il existe d'autres exemples, on ne peut donc pas parler d'exception.

M. Perrault: Certains syndicats de la Colombie-Britannique ont été tenus responsables, tel le syndicat des pêcheurs. Ils sont assez nombreux.

M. Whittle: Seulement lorsqu'ils ont été cités pour outrage au tribunal.

M. Perrault: Mais un nombre de précédents ont à présent été établis, non seulement en Colombie-Britannique mais dans d'autres régions du Canada, où l'on tient les syndicats pour responsables et dans certaines juridictions provinciales, les cas sont nombreux.

M. Whittle: Le problème est d'amener le syndicat à prendre une action pour reconnaître la grève et c'est ce qu'il évite avec soin. Le point central de mon argument est que, à moins qu'on accepte ou que la loi impose que l'agent négociateur est responsable de représenter d'une façon appropriée et de contrôler les syndicats, nous continuerons à connaître ce dilemme.

[Texte]

Mr. Alexander: I think we have been here long enough. I have a lot more questions but I think with what we have heard today, yesterday and in days gone by, I am quite satisfied up to this point, Mr Chairman. Thank you, gentlemen.

• 1150

The Vice Chairman: Mr. Perrault.

Mr. Perrault: I would appreciate your views on a thought that occurred to me a moment ago. Conceivably, you could have an imbalance on the relative bargaining position of labour and management. We will say that they sit down and they talk about what constitutes an adequate technological clause in their collective agreement. You could have a situation where the unions are extremely powerful and management is in a difficult position where there could be featherbedding provisions and all sorts of other really unnecessary provisions far beyond minimum standards. Conversely, you could have a situation where the union is weak and management is strong, and there is inadequate protection for the worker. Do you suggest that the Labour Relations Board should establish minimum standards for the various industries to make sure that in those cases where an imbalance of bargaining power existed, at least these minimum standards are met. I would like your view on this. We know these imbalances occur in some areas.

Mr. Whittle: I have a view which differs slightly from yours. I would see nothing wrong personally from the Labour Relations Board setting a minimum standard provision in a technological change clause as you now set standards. You set standards and minimum wages; you set standards in all kinds of . . .

Mr. Perrault: You would like to see a minimum provision.

Mr. Whittle: I am saying that if we are going to have a labour bill making a provision for technological change that would be one thing I would like to see in it. I do not happen to be one of those who feels that there is a real urgency for a provision in the bill, but I recognize the position of the government and the need it must serve. If that is the case then, require the parties to have a clause and then set a minimum standard of clause and let them take it from there, and allow the flexibility that my associate here has identified.

The Vice-Chairman: Mr. McNaughton.

Mr. McNaughton: I would feel that the board's position in this regard would be that the opportunity should be provided for the collective bargaining process to function in this area.

Mr. Perrault: That is true and I think that is the intent.

Mr. McNaughton: In one sense the provision of a minimum standard may be premature at this time. Let us see what is going to develop in relation to this. Let us give it a chance to operate. We have taken the position that a collective agreement should include a clause. Fine; I do think I need go beyond that.

Mr. Perrault: And let the collective bargaining process operate. But would the Labour Relations Board have the right and responsibility to review in order to ascertain that the minimum standards had been observed?

[Interprétation]

M. Alexander: Je pense que nous avons passé suffisamment de temps sur ce sujet. J'ai d'autres questions mais il me semble que ce que nous avons entendu aujourd'hui, hier et dans les jours passés, m'ont pleinement satisfait jusqu'à présent, monsieur le président. Je vous remercie messieurs.

Le vice-président: Monsieur Perrault.

M. Perrault: J'apprécierais votre opinion au sujet d'une pensée que j'ai eue il y a un instant. On peut concevoir un déséquilibre au cours des négociations entre ouvriers et patronat. Disons qu'ils se réunissent pour parler de ce qu'ils pensent être une clause technologique adéquate dans leur convention collective. La situation pourrait être celle où les syndicats sont extrêmement puissants et où la direction se trouve en position difficile, où certaines dispositions proposées ne seraient pas vraiment nécessaires, au-delà des niveaux minimums. Inversement, la situation pourrait être celle où le syndicat est faible et la direction forte et où la protection de l'ouvrier est inadéquate. Pensez-vous que le Conseil des relations de travail devrait établir des normes minimales pour les différentes industries, afin de s'assurer que partout où il existe un déséquilibre du pouvoir de négociation, ces normes minimales au moins soient respectées. J'aimerais avoir votre opinion à ce sujet. Nous savons que ces déséquilibres existent dans certains secteurs.

M. Whittle: Mon opinion diffère quelque peu de la vôtre. Personnellement, je ne vois aucun inconvénient à ce que le Conseil des relations de travail insère une disposition des normes minimales dans une clause concernant le changement technologique, de même qu'à présent on établit des normes. Vous établissez des normes et des salaires minimums; vous établissez des normes de tous genres . . .

M. Perrault: Vous aimeriez voir une disposition minimale?

M. Whittle: Je dis que si nous préparons un code du travail comprenant des dispositions pour les changements technologiques, ce serait une chose que j'aimerais y trouver. Il se fait que je ne suis pas du nombre de ceux qui estiment urgente une disposition semblable dans le bill, mais je reconnais la position du gouvernement et les besoins qu'il sert. Si tel est le cas, alors, demandez aux parties qu'elles aient une clause et ensuite fixez une norme minimale; laissez-les ensuite agir afin de permettre la souplesse mentionnée par mon associé.

Le vice-président: Monsieur McNaughton.

M. McNaughton: Il me semble que la position du Conseil à cet égard devrait viser à permettre aux négociations des conventions collectives de s'attaquer à ce problème.

M. Perrault: C'est exact et je crois que telle est l'intention.

M. McNaughton: En un sens, la disposition d'une norme minimale peut être prématurée à l'heure actuelle. Voyons ce que cela risque de créer. Donnons-lui une chance de fonctionner. Nous sommes d'avis qu'une convention collective devrait inclure une clause. Excellent; je ne crois pas nécessaire d'aller au-delà.

M. Perrault: Et laissons fonctionner le processus de négociation des conventions collectives. Mais est-ce que le Conseil des relations de travail aurait le droit et la responsabilité de faire des contrôles pour s'assurer que les normes minimales sont respectées?

[Text]

Mr. McNaughton: They would have to have sometime to research and to see how the development takes place.

Mr. Perrault: It was said earlier, I think Mr. Alexander made reference to it, that a number of the companies coming before us have stated that market conditions overseas and all sorts of factors lead to layoffs and this is understood. We have been attempting to meet the problem caused for workers in this category through labour standards legislation and unemployment insurance. I think Parliament is not entirely oblivious to the problem. You cannot achieve everything through a bill of this kind.

I appreciate that clarification. There seemed to be just a bit of division of opinion here on what the Labour Relations Board can and should do.

Mr. Whittle: I agree precisely with what Bill said. Give it some time. If what we are saying is not a fact, that the parties are not capable of negotiating a clause, then amend the bill accordingly. I agree with him. I think the parties are competent where a collective situation exists.

The Chairman: Do you have any further questions?

Mr. Perrault: I think Parliamentarians really are attempting to measure the value of this proposed bill to see what effect it will have on the individual who is affected by injurious technological change. No reference, incidentally, was made to the specification in the bill that it must be significant change affecting a substantial number of workers. I think that is also an important provision here. It does not hamstring or cripple all of the enterprises within federal jurisdiction and prevent them from making any change at all. Again it would be hoped that the board would be reasonable in its attitude.

• 1155

Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Yes, Mr. Caccia.

Mr. Caccia: I would like to clarify some thoughts on this question of the role of the board. The bill does not correspond to the recommendations on page 3 of your brief in the third paragraph, where you suggested that every collective agreement should contain a formula to deal with technological change. Earlier in the morning, both Mr. Whittle and Mr. McNaughton took the position that in collective agreements which will not contain such a formula—because this bill does not make it mandatory that this formula be contained, and this is a reality of the bill that is before us—you would accept the provisions the board would choose. Later on in the morning, in reply to a question from Mr. Weatherhead, I believe, Mr. Whittle expressed the view that perhaps it is not a realistic approach to expect this to happen. If there has been a difference in approach to the same question in the course of the morning, it would be helpful to know where the delegates stand at present on this rather crucial aspect of the issue, namely, the fact that the bill does not include a mandatory provision, because it is the position of the government so far that it should not be mandatory. It has provided a different framework, and within the framework before us today, what would the delegates accept from the board in terms of substantive provisions?

[Interpretation]

M. McNaughton: Il faudrait leur accorder du temps pour chercher comment ce développement se déroule.

M. Perrault: On en a parlé auparavant, il me semble que M. Alexander y a fait allusion, et qu'un certain nombre des compagnies qui sont venues ici ont déclaré que les conditions du marché international et toutes sortes de facteurs provoquaient des licenciements et ceci a été admis. Nous avons essayé de régler le problème que connaissent les ouvriers dans cette situation, par les lois sur les normes du travail et l'assurance-chômage. Je pense que le Parlement n'a pas entièrement négligé ce problème. On ne peut tout résoudre à l'aide d'un tel bill.

J'apprécie cette clarification. Il semble simplement qu'il y ait des opinions divergentes sur ce que peut et doit faire le Conseil des relations de travail.

M. Whittle: Je suis précisément d'accord avec ce que déclare le bill. Donnons-lui du temps. Si nous faisons erreur en disant que les parties ne sont pas capables de négocier une clause, alors amendons le bill en conséquence. Je suis d'accord avec cela. Je pense que les parties ont suffisamment de compétence lorsqu'une situation collective existe.

Le président: Avez-vous d'autres questions?

M. Perrault: Je pense que les parlementaires essaient vraiment d'évaluer la portée du bill proposé, pour voir quel effet il aura sur l'individu affecté par un changement technologique préjudiciable. Incidemment, on n'a pas dit dans le bill qu'il devait s'agir d'un changement important affectant un nombre important de travailleurs. Je pense qu'il s'agit là également d'une disposition importante. Elle ne s'en prend pas ni ne nuit à toutes les entreprises de la juridiction fédérale; elle ne les empêche pas non plus de faire les changements voulus. A nouveau, on ne peut qu'espérer que le Conseil aura une attitude raisonnable.

Je vous remercie, monsieur le président.

Le vice-président: Oui, monsieur Caccia.

M. Caccia: J'aimerais clarifier certaines pensées à propos du rôle du Conseil. Le bill ne correspond pas aux recommandations de la page 3 de votre mémoire, au troisième paragraphe, où vous dites que chaque convention collective devrait contenir une formule s'appliquant aux changements technologiques. Au cours de la matinée, M. Whittle et M. McNaughton ont déclaré que dans des conventions collectives qui ne contiendraient pas une telle formule, parce que le bill ne l'exige pas, nous accepterions les dispositions prises par le Conseil. Un peu plus tard, répondant à une question de M. Weatherhead, je crois, M. Whittle a dit qu'il ne serait peut-être pas réaliste d'attendre que ceci se produise. S'il y a eu une telle différence à propos de la même question, il serait utile de connaître l'opinion des délégués sur cet aspect plutôt crucial de la question, à savoir le fait que le bill n'inclut aucune disposition obligatoire, car tel est le désir du gouvernement. On a invoqué un cadre différent, et à l'intérieur du cadre que nous avons aujourd'hui, qu'accepteraient les délégués, de la part du Conseil, en guise de dispositions positives?

[Texte]

The Vice-Chairman: Mr. McNaughton.

Mr. McNaughton: I am not sure what you mean by substantive provisions.

Mr. Caccia: The provision that Mr. Weatherhead outlined some time ago would be substantive.

Mr. McNaughton: I think that the position of the board would have to be as indicated in earlier submissions, that the collective agreement contains a clause which deals with technological change.

Mr. Caccia: We understand that, but the bill does not contain that, so we are asking you to deal with reality, not with hope or hypothetical questions. The fact is that the bill does not make this a mandatory provision, so that there will be collective agreements with a technological changes clause and collective agreements without.

So we are asking you what kind of provisions you will accept from the board that will be binding on you as potential employers.

Mr. McNaughton: Then I go back to the brief as submitted by the board, and this is our position: that we would accept the draft for proposed Section 149 as presented, and we qualify this in light of the conversation that has taken place today, that where no such clause or no such agreement exists, there be an avenue for binding settlement which protects the term of a collective agreement.

Mr. Caccia: Do you mean by that that you will accept the provisions set forth by the board?

Mr. McNaughton: Well, what else?

Mr. Whittle: I do not think necessarily by the board. I think what we said—and I am not sure you were here when we said it—

Mr. Caccia: Yes, I was here.

Mr. Whittle: Were you? We said that we preferred the arbitration provision of the collective agreement to resolve all of the outstanding matters.

Mr. Caccia: Yes.

Mr. Whittle: That was our position.

Mr. Hamilton: If I might just add a word here, I could say

...

Mr. Caccia: Failing that?

Mr. Whittle: I beg your pardon?

Mr. Caccia: Failing that?

Mr. Whittle: I do not understand, failing that; it cannot fail. Now can it fail?

Mr. Hamilton: Mr. Chairman, as I understand it, the significant thing here on the part of the board is that once the contract is signed, management and industry above anything else must have an expectation that work is going to continue during the period of that contract. Any suggestion which opens the door to strikes during the period of that contract or gives any suggestion, any reason whatsoever for a strike action to be introduced, is tremendously damaging to the whole economy and to the value of that contract. Therefore, I think it would be our view simply stated that we must find an alternative to having a union come along at any point during the contract and under the pretext practice of technological change disrupt that contract with strike action. Does that answer your question?

[Interprétation]

Le vice-président: Monsieur McNaughton.

M. McNaughton: Je ne suis pas certain de ce que vous entendez par dispositions positives.

M. Caccia: La disposition soulignée il y a quelques instants par M. Weatherhead serait positive.

M. McNaughton: Il semble, comme on l'a indiqué dans d'autres mémoires, que la position du Conseil serait que les conventions collectives contiennent une clause concernant les changements technologiques.

M. Caccia: Nous comprenons cela, mais rien de semblable n'est contenu dans le bill; nous vous demandons donc de vous intéresser à la réalité et non pas aux espoirs ou à des questions hypothétiques. Le fait est que le bill ne rend pas une telle disposition obligatoire, si bien qu'il y aura des conventions collectives comprenant une clause des changements technologiques et des conventions collectives n'en comprenant pas.

C'est pourquoi nous vous demandons quelle sorte de dispositions vous accepteriez du Conseil, qui auraient force d'obligation sur vous, employeurs potentiels.

M. McNaughton: J'en reviens alors au mémoire présenté, et voici notre position: nous accepterions le projet d'article 149, tel que présenté, et nous le ferions à la lumière de la conversation qui a lieu aujourd'hui; lorsqu'une telle clause ou qu'un tel accord n'existent pas, nous voudrions qu'il y ait un moyen de parvenir à un règlement obligatoire qui assurerait l'application de la convention collective jusqu'à son terme.

M. Caccia: Voulez-vous dire par là que vous accepteriez les dispositions établies par le Conseil?

M. McNaughton: Eh bien, que pourrions-nous faire d'autre?

M. Weatherhead: Je ne crois pas nécessaire qu'elles soient fixées par le Conseil. Je pense que ce que nous avons dit, et je ne sais pas si vous étiez présent alors...

M. Caccia: Si, j'étais là.

M. Whittle: Vraiment? Nous avons dit préférer la disposition de l'arbitrage d'une convention collective afin de régler toutes les questions latentes.

M. Caccia: En effet.

M. Whittle: Telle était notre position.

M. Hamilton: Si je pouvais me permettre un mot ici, je dirais...

M. Caccia: Si cela échoue?

M. Whittle: Plaît-il?

M. Caccia: Si cela échoue?

M. Whittle: Je ne comprends pas: cela ne peut pas échouer. Comment cela se peut-il?

M. Hamilton: Monsieur le président, à mon avis, l'une des choses importantes pour le conseil c'est que lorsque le contrat est signé, la direction et l'industrie plus que tout autre doivent s'attendre à ce que le travail continue pendant toute la durée de ce contrat. Toute proposition qui ouvre la porte aux grèves ou qui pousse les gens à avoir recours à la grève au cours de ce contrat est extrêmement dommageable à toute l'économie et à la valeur du contrat. Par conséquent, je crois que nous devrions tout simplement trouver autre chose que le recours par un syndicat, pendant que le contrat est en vigueur, et sous prétexte des changements technologiques, à la grève pour rompre le contrat. Est-ce que cela répond à votre question?

[Text]

Mr. Caccia: Mr. Chairman, one thing is that you must have an expectation another thing is the reality as Mr. Whittle, for instance, did give a good example of wildcat strikes. So expectation is one thing, the reality of industrial relations is another. If the delegates, this morning, are saying that they will accept the provisions that the board will set in those cases where the collective agreement does not contain provisions for technological change, I will accept that as their answer.

Mr. McNaughton: I think our position stated, very simply, is that we would prefer to have it done outside of the board.

Mr. Caccia: Yes, I agree to that.

Mr. McNaughton: Failing that situation, then I think there must be some avenue, be it the board, to provide for a final settlement of the issue within the context as we have described.

Mr. Caccia: Thank you.

The Vice-Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I became a little confused there, because I thought Mr. Whittle had indicated that the strike being an integral part of the collective bargaining process, it was inevitable there was going to be a strike, but then I listened further and it seems to me that the last conversation indicates that no, that is not inevitable.

Mr. McNaughton: Let me clarify this, if I may?

Mr. Alexander: Please do, because you lost me there for a minute.

Mr. McNaughton: Mr. Whittle in his comment was saying that during the open period when all matters of an agreement are up for renegotiation including technological change, a strike situation could very well develop in the same manner that a strike could develop over wages or fringe benefits or other working conditions. However, once an agreement has been agreed to and signed by two responsible parties, in no way should that agreement be subject to being opened on this question.

Mr. Alexander: I did not take that as being his conclusion.

Mr. Whittle: The term of the agreement is what Mr. Hamilton was alluding to.

The Vice-Chairman: That concludes the questions.

I would like on behalf of the Committee to follow the lead of Mr. Alexander and Mr. Weatherhead and again thank all of you for appearing before us. Your representations will be given serious consideration by this Committee. I believe that it has been a worthwhile morning for us and I hope for you and the interests that you represent. On behalf of the entire Committee I would like to thank each and every one of you, Mr. Danpier, who is the President of the Vancouver of Trade and all your colleagues, who have taken their valuable time to appear before us today.

Mr. Danpier: Thank you, Mr. Chairman, very much.

The Vice-Chairman: The meeting will be reconvened at 3.30 this afternoon when we shall have representatives of the London Chamber of Commerce before us.

[Interpretation]

M. Caccia: Monsieur le président, la possibilité est une chose et la réalité en est une autre, comme l'a si bien démontré M. Whittle par l'exemple des grèves illégales. Je répète que la possibilité est une chose et que la réalité des relations industrielles en est une autre. Ce matin, si les délégués affirment qu'ils accepteront les dispositions que le conseil établira dans ces cas particuliers, où la convention collective ne prévoit rien pour les changements technologiques, je considérerai que c'est là leur réponse.

M. McNaughton: Je crois que notre position, simplement énoncée, est que nous préfererions voir ceci fait en dehors du conseil.

M. Caccia: Je suis parfaitement d'accord.

M. McNaughton: A défaut de cela, je crois qu'il doit y avoir la possibilité, même au sein du conseil, d'arriver à un règlement définitif de cette question à l'intérieur du contexte que nous avons décrit.

M. Caccia: Je vous remercie.

Le vice-président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je suis resté un peu interdit tout à l'heure, car je croyais que M. Whittle avait voulu dire que la grève étant une des composantes du procédé de négociation collective, il était inévitable qu'une grève se produise. Mais les propos qui ont suivi semblent indiquer le contraire.

M. McNaughton: Permettez-moi de faire la lumière sur cette question.

M. Alexander: Faites donc. Je ne vous ai pas très bien compris.

M. McNaughton: Au cours de son observation, M. Whittle a dit que pendant la période de négociation d'une convention collective alors qu'on traite de tous les sujets, y compris les changements technologiques, une grève pourrait bien survenir tout comme cela se produit pour des litiges au sujet des salaires, des avantages sociaux ou des autres conditions de travail. Toutefois, lorsqu'une entente est conclue entre les deux parties en cause, la convention de travail ne devrait en aucune façon faire l'objet de discussions à ce sujet.

M. Alexander: Je ne croyais pas que c'était là sa conclusion.

M. Whittle: La conclusion de la convention de travail se rapporte à ce que M. Hamilton a dit.

Le vice-président: Cela met fin à la période de questions.

J'aimerais, au nom du comité, et pour reprendre ce que messieurs Alexander et Weatherhead ont déjà dit, vous remercier à nouveau d'être venus ici ce matin. Le comité étudiera à fond vos observations. Je crois que ce matin nous a été profitable, et j'espère qu'il l'a également été pour vous et pour les intérêts que vous représentez. Au nom du comité, je vous remercie tous et chacun, M. Danpier, président de la Chambre de commerce de Vancouver et tous vos collègues qui ont consacré un temps précieux à leur présence parmi nous.

M. Danpier: Je vous remercie, monsieur le président.

Le vice-président: La séance reprendra cet après-midi à 3 h 30 avec la comparution des représentants de la Chambre de commerce de London comparaitront devant nous.

[Texte]

The meeting is adjourned.

AFTERNOON SITTING

• 1619

The Vice-Chairman: Gentlemen, we will resume consideration of Bill C-183.

This afternoon we have the representatives of the London Chamber of Commerce before us and I want on behalf of the Committee to thank you for appearing before us today to assist us in our consideration of the bill before us.

Mr. Eric Douglas is the Treasurer of Webster Manufacturing Company in London, representing the London Chamber of Commerce and to his right is Mr. James B. Robinson from Reed, Shaw and Osler, who is the Accountant Manager, also in London, Ontario. So welcome, gentlemen, and if you have an opening statement that you would like to make, Mr. Douglas, we would be pleased to hear from you and then we will proceed to questions.

Mr. Eric Douglas (Treasurer of Webster Manufacturing (London) Limited, London, Ontario): Mr. Chairman, and members of the Committee, you all have copies of the submission by the London Chamber. I would like to briefly pick out the key points in it as we see them.

First of all, let me state that the London Chamber fully supports the representations made by the Canadian Chamber.

• 1620

You ask why the people of London who are not affected by the Canadian labour law as much as we are by the provincial law should be so concerned. We are concerned that the provinces may adopt this legislation if it is in fact passed by the Canadian Government.

Now, the one area of concern is the wildcat strikes. The government is proposing legislation which would make wildcat strikes legal, and we submit that that is the opposite of what we wish. Canada has been able to provide gainful employment for the fastest growing work force in the world. We accept that because our industrial ingenuity has provided for many technological changes, which make us competitive in the world market.

We submit that Bill C-183 should not contain provisions which would undermine industry's ability to progress through technological change. Canada must compete with the world; we are told that. If the industry were hesitant because of the fears growing out of the provisions of Bill C-183 the rate of growth would become affected.

Implementation of technological change is an ideal means to stave off the encroachments of inflation. It is felt that under this legislation the inflationary trends would be allowed to gain a stronger hold.

Regarding the individual, the bill should provide the utmost freedom to introduce technological change and at the same time protect individuals adversely affected. Proposed Section 150(1), 90 days notice, is completely unreasonable and should be withdrawn. The government cannot expect bargaining agents to anything less than provisions of the legislation. It is a fallacy to believe that proposed Section 149(2) paragraphs (b) and (c), will ever be realistically applied.

[Interprétation]

La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le vice-président: Messieurs, nous reprenons l'étude du Bill C-183.

Nous avons comme témoins cet après-midi les représentants de la Chambre de commerce de London et, au nom du Comité, je tiens à les remercier d'être venus nous aider dans l'étude de ce projet de loi.

M. Eric Douglas, trésorier de *Webster Manufacturing Company* de London, représente la Chambre de commerce de London; à sa droite se trouve M. James B. Robinson, directeur comptable de *Reed, Shaw et Osler* de London, Ontario. Soyez les bienvenus, messieurs. Si vous avez une déclaration d'ouverture, monsieur Douglas, nous serions heureux de l'entendre, après quoi nous passerons aux questions.

M. Eric Douglas (trésorier de Webster Manufacturing (London) Limited, London, Ontario): Monsieur le président, messieurs, vous avez tous reçu le mémoire de la Chambre de commerce de London. Je parlerai des points saillants qui s'y trouvent.

D'abord, je voudrais vous assurer que la Chambre de commerce de London appuie entièrement les remarques faites par la Chambre de commerce du Canada.

Vous vous demanderez pourquoi les gens de London se sentent concernés par le Code canadien du travail, qui les touchent cependant moins que la législation provinciale. Si ce projet de loi est adopté, nous craignons de voir les provinces adopter une loi semblable.

Nous nous inquiétons particulièrement des grèves sauvages. Le gouvernement propose une loi qui les rendrait légales, ce qui va à l'encontre de nos désirs. Le Canada a pu assurer des emplois rémunérateurs à la population active dont le taux de croissance est le plus élevé du monde. Ceci a été possible grâce à l'habileté de nos industriels qui ont favorisé beaucoup de changements technologiques afin d'accroître notre compétitivité sur le marché mondial.

Nous affirmons que le Bill C-183 ne devrait comprendre aucune disposition susceptible d'empêcher l'industrie de progresser au moyen des changements technologiques. Le Canada doit faire concurrence au monde; c'est ce qu'on nous dit. Si l'industrie hésite, à cause de craintes motivées par les dispositions du Bill C-183, notre taux de croissance en sera affecté.

L'adoption de changements technologiques est un moyen idéal pour prévenir la montée de l'inflation. Nous pensons que cette loi permettra aux tendances inflationnistes de s'enraciner plus fortement.

En ce qui concerne les personnes, le bill devrait assurer toute liberté d'introduire des changements technologiques tout en protégeant les particuliers qui doivent en souffrir. L'article 150 (1) concernant le préavis de 90 jours est tout à fait déraisonnable et doit être supprimé. Le gouvernement ne peut s'attendre à ce que les agents de négociations acceptent autre chose que ce que prévoit la loi. Il est faux de croire que l'article 149(2), alinéas b et c, sera jamais réellement mis en œuvre.

[Text]

On unionization of professional employees, the recent Air Canada situation exemplifies how multiple bargaining units can affect the earning potentials of other members. For a few members to be able to wield strike power and disrupt all bargaining units is a travesty and a contravention of an individual's right to earn a living. We submit the government must avoid such a situation and this can best be achieved by withdrawing Bill C-183.

In summary, we all agree that wildcat strikes are a detriment to the specific and general interests of the Canadian people. Certain specific portions of Bill C-183 would propose reducing the instances of wildcat strikes by, in fact, making many of them legal. The specific and general interest would be no better served by such legislation and we would ask that the bill in question be withdrawn. Now, I have in fact just picked out the key points from my submission.

The Vice-Chairman: Thank you very much, Mr. Douglas. We will now commence the questioning. I have two names on my list: Mr. Turner and Mr. Alexander. Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Douglas, this bill affects 530,000 federal employees across this nation. Why are you suggesting we withdraw the bill if it does not affect your industry?

Mr. Douglas: We say that the bill could be adopted by the provinces and we believe what should be good for our industry might also be good for the 530,000 employees across the country. Specifically, on technological change we think of the Post Office situation. Postal rates have recently arisen by 60 per cent and the Post Office service has not improved. As a matter of fact, we do not believe it is as good as we were formerly accustomed to. We read in the papers that the Post Office had trouble introducing technological change into their offices.

• 1625

Mr. Turner (London East): Is it not true that employees want job security? They are not afraid of technological change; they want something in writing that takes care of the result of technological change.

Mr. Douglas: We believe that there are other methods and I will have to refer to industry as it is the subject I know best. The Department of Industry, when we entered into the Canada-U.S. Auto Pact, did in fact provide security for employees who might be affected. We believe a similar type of legislation would be better than this legislation as it spells out technological change.

Mr. Turner (London East): Labour is not against technological change because they realize you have to have technological change to make machines work to remain competitive in the foreign market. Now tell me this. We have had technological change in the City of London, Ontario. We have thousands of fellows who have been walking the streets through technological change. Most arguments we hear around here are, "Well, let us retrain them". We give them severance pay and unemployment insurance but what happens when all these benefits run out? What do you do with this man, at, we will say, 35 or 40 years of age?

[Interpretation]

En ce qui concerne le syndicalisme chez les employés professionnels, la récente situation à Air Canada montre comment de nombreuses unités de négociations peuvent influencer sur les possibilités salariales des autres membres. Que quelques membres aient la possibilité d'user du droit de grève pour perturber toutes les unités de négociations est une farce et une violation des droits de l'individu à gagner sa vie. Nous prétendons que le gouvernement doit éviter à tout prix qu'une telle situation se produise, et la meilleure façon d'y parvenir est de retirer le Bill C-183.

Pour résumer, nous convenons tous que les grèves sauvages nuisent aux intérêts généraux et particuliers du peuple canadien. Certaines parties du Bill C-183 proposent de réduire le nombre des grèves sauvages en en légalisant, de fait, beaucoup. L'intérêt particulier et général ne serait pas mieux servi par une telle loi, et nous demandons que le bill en question soit retiré. Ceci étant dit, je crois avoir fait ressortir les points saillants de notre mémoire.

Le vice-président: Je vous remercie, monsieur Douglas. Nous pouvons maintenant passer aux questions. J'ai deux noms sur ma liste: M. Turner et M. Alexander. Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Je vous remercie, monsieur le président. Monsieur Douglas, ce bill touchera 530,000 employés fédéraux à travers le pays. Pourquoi suggérez-vous de le retirer, s'il ne porte pas atteinte à votre industrie?

M. Douglas: Nous maintenons que le bill pourrait être adopté par les provinces et nous croyons que ce qui est bienfaisant pour notre industrie le serait également pour les 530,000 employés fédéraux du pays. Plus précisément, pour ce qui est des changements technologiques, je pense à la situation des Postes. Les tarifs postaux ont récemment subi une hausse de 60 p. 100 et les services postaux n'ont pas été améliorés. En fait, nous croyons qu'ils sont moins bons qu'auparavant. Les journaux ont fait état des difficultés rencontrées par les Postes dans l'introduction de changements technologiques dans leurs bureaux.

M. Turner (London-Est): N'est-il pas vrai que les employés désirent la sécurité d'emploi? Ils ne craignent pas le changement technologique; ils désirent qu'un document écrit prévoie les conséquences des changements technologiques.

M. Douglas: Nous croyons que d'autres méthodes existent; je devrai parler de l'industrie, puisque c'est le domaine qui m'est le plus familier. Au moment de l'accord canado-américain sur l'automobile, le ministère de l'Industrie a, de fait, prévu la sécurité d'emploi pour les employés qui en seraient touchés. Nous prétendons qu'une législation semblable serait meilleure que ce projet de loi, qui décrit le changement technologique.

M. Turner (London-Est): La force ouvrière ne s'oppose pas au changement technologique parce qu'elle sait qu'il est nécessaire pour rester compétitif sur les marchés étrangers. Expliquez-moi ceci. Nous avons connu des changements technologiques dans la ville de London, Ontario. Nous avons des milliers de chômeurs à cause du changement technologique. Ici, on nous dit la plupart du temps: «Il faut recycler ces travailleurs». Ils reçoivent une indemnité de fin d'emploi et l'assurance-chômage, mais qu'est-ce qui arrive lorsque ces avantages sont épuisés? Que ferez-vous de ces hommes de, disons, 35 ou 40 ans?

[Texte]

Mr. Douglas: First of all, Mr. Turner, I do not accept the statement that we have thousands of people walking the street because of technological change.

Mr. Turner (London East): We have not?

Mr. Douglas: In my opinion.

Mr. Turner (London East): Are you aware that when the railroads dieselized they went from 130,000 down to 80,000; that is 50,000 right there through diesels. This had a big effect on the City of London, Ontario, and some of these fellows are still on welfare in the winter-time because they cannot get a full-time job on account of their age.

Mr. Douglas: My experience in industry has been that technological change creates for that company and those employees more employment rather than less.

Mr. Turner (London East): I agree but what do you do with the employee who is laid off through technological change? Say he is 40 years of age, will your company hire him if he comes to your door if he has the skill?

Mr. Douglas: Only if he has the skill.

Mr. Turner (London East): Supposing he is 45 or 50, will your company hire him?

Mr. Douglas: We hired a man this week—mind you we are a very small company—who had the technological skills we required and he was 60-some years. As a matter of fact he was hired from one of the companies that closed down in London because of the fact that they no longer were competing. I am referring, of course, to Eaton Automotive.

Mr. Turner (London East): Do you agree that at Eaton Automotive there was more to it than technological change?

Mr. Douglas: I really cannot speak on that subject; I have no personal knowledge.

Mr. Turner (London East): I suggest that you take a look at the management side there because from all reports things were not as good as they said they were and the employees are affected through this change. It could have been a technological change at some other plant in the States; maybe it was cheaper to manufacture the stuff in the States than it was in London. What do you do with these employees who are walking the street today who cannot get a job in the City of London, Ontario. Their severance pay has run out and their unemployment insurance, too. Now what happens to them?

Mr. Douglas: In my opinion the way of handling that situation is through the retraining program. We find in the City of London where there is unemployment that we have difficulty hiring maintenance men; we have difficulty hiring toolmakers; there is difficulty hiring welders. These are three trades that I am personally aware of. Now, it has to be through retraining.

Mr. Turner (London East): Do you believe it is an obligation of the government, the companies, the unions or a combination of the three to pick up the slack when somebody is laid off through technological change?

[Interprétation]

M. Douglas: D'abord, monsieur Turner, je ne pense pas que nous ayons des milliers de personnes en chômage à cause de changements technologiques.

M. Turner (London-Est): Nous n'en avons pas?

M. Douglas: A mon avis, non.

M. Turner (London-Est): Savez-vous que quand les chemins de fer ont adopté les locomotives diesel, le nombre des employés a diminué de 130,000 à 80,000; ce qui représente 50,000 chômeurs à cause de la conversion au diesel. La ville de London, Ontario, en a été fortement touchée; certains de ces employés mis à pied sont encore des assistés sociaux en hiver parce qu'ils ne peuvent trouver d'emploi à plein temps à cause de leur âge.

M. Douglas: D'après mon expérience dans l'industrie, le changement technologique entraîne des augmentations plutôt que des diminutions d'emplois.

M. Turner (London-Est): D'accord, mais que fait-on de l'employé qui est mis à pied à cause d'un changement technologique? Disons qu'il a 40 ans; votre compagnie va-t-elle l'engager s'il frappe à sa porte et s'il a les compétences voulues?

M. Douglas: Seulement s'il les a.

M. Turner (London-Est): S'il est âgé de 45 ou 50 ans, votre compagnie l'engagera-t-il?

M. Douglas: Nous avons engagé un homme cette semaine—il est vrai que notre compagnie est toute petite—qui avait la compétence technologique voulue et qui était âgé de plus de 60 ans. De fait, il avait été employé dans une société qui a dû fermer ses portes à London parce qu'elle ne pouvait plus faire face à la concurrence. Il s'agit de *Eaton Automotive*.

M. Turner (London-Est): Ne croyez-vous pas, dans le cas d'*Eaton Automotive*, qu'il y avait d'autres raisons que le changement technologique?

M. Douglas: Il m'est impossible de répondre sur ce point; je ne suis pas au courant.

M. Turner (London-Est): Je suggère un examen de la gestion de cette société puisque, d'après les rapports, elle laissait beaucoup à désirer et les employés en ont subi les conséquences. Peut-être que le changement technologique provenait d'une autre usine ou des États-Unis; peut-être était-il moins coûteux de fabriquer le produit aux États-Unis qu'à London. Que faites-vous des employés qui sont aujourd'hui à la rue parce qu'ils ne peuvent trouver un emploi dans la ville de London, Ontario? Il ne leur reste plus d'indemnités de fin d'emploi ni d'assurance-chômage. Que leur arrivera-t-il maintenant?

M. Douglas: A mon avis, on peut régler la situation par un programme de recyclage. Malgré le chômage dans la ville de London, nous avons beaucoup de difficultés à trouver des préposés à l'entretien, des outilleurs et des soudeurs. Voilà trois métiers dont je suis personnellement au courant. Alors, il faut y remédier par le recyclage.

M. Turner (London-Est): Dans le cas de mises à pied à cause de changements technologiques, qui, d'après vous, devrait en prendre la responsabilité: le gouvernement, les compagnies, les syndicats ou les trois à la fois?

[Text]

Mr. Douglas: I guess the greatest impact would be on the government. There is an obligation on the part of all of us, but I think the government would have to lead the way.

Mr. Turner (London East): Do you have a pension in your plant?

Mr. Douglas: Yes.

Mr. Turner (London East): Is it portable?

Mr. Douglas: No, it is not.

Mr. Turner (London East): Do you think this could be one of the answers to technological change; if you have to lay a man off through technological change that he takes his pension rights and goes down and works for McCormicks?

• 1630

Mr. Douglas: I am sorry; I said it is not portable but that is not quite a correct statement. It is an annuity type of pension, which he has vesting rights in after so many years employment. He can after 20 years, it is 5 per cent per year, take as an annuity the entire pension.

Mr. Turner (London East): This is one of the problems. I get calls all the time. They say: "I applied to such and such, I am too old, I do not fit into the pension scheme". If pension schemes were portable from company to company this would eliminate our problems at age 65. A man would be entitled to the old age security plus his pension which he has earned over 35 or 40 years of working. We should have no problems with men. Our problem today is a man has paid into as many as three or four schemes and he was laid off at every company and he had no chance to build up his pension. To me this is the answer. I think it is part of the responsibility of the Chamber of Commerce to put in a plan like this across this nation.

Mr. Douglas: I will not disagree with you on the portability of pensions being desirable. I agree with that. Do you have any comments?

The Vice-Chairman: Excuse me. I understand that Mr. Robinson has a comment he would like to make.

Mr. J. B. Robinson (Account Manager, Reed, Shaw and Osler): Mr. Turner, you were concerned that some people may be laid off by the implementation of technological change and that this is one of the reasons why it is in the bill. May I suggest to you that there may, in fact, be people displaced through the implementation of technological change, but my greater concern is the fact that if this technological change is allowed to stand as it exists in the bill the companies who would like to implement technological change, but cannot for fear of repercussions from the bargaining agent or the union within that work group, might not be able to compete effectively in the world market. If, for example, a large corporation were hoping to bid on a major contract to supply a given product to the world market and could not bid on that contract because of the processes that have to be carried on through the Canada Labour Relations Board, why that company is simply not going to be able to even bid on the contract. It would not then remain competitive and might ultimately be forced to shut down and not just displace one or two people, but in fact put the whole company out of work. This is my fear.

[Interpretation]

M. Douglas: Je verrais le gouvernement y jouer le plus grand rôle. Nous avons tous une certaine part de responsabilité, mais je crois que le gouvernement doit mener la marche.

M. Turner (London-Est): Avez-vous un régime de pensions dans votre usine?

M. Douglas: Oui.

M. Turner (London-Est): Est-il transférable?

M. Douglas: Non, il ne l'est pas.

M. Turner (London-Est): Y voyez-vous là une réponse possible aux changements technologiques; si un individu a été mis à pied à cause d'un changement technologique, il retire ses droits de pension et trouve un emploi chez McCormick?

M. Douglas: Je regrette, j'ai dit que cette pension n'était pas transférable mais ce n'est pas tout à fait vrai. Il s'agit d'un genre d'annuités auxquelles l'employé a droit après un certain nombre d'années de service. Après 20 ans de service, à 5 p. 100 par année, il peut retirer la pension entière sous forme d'annuités.

M. Turner (London-Est): Voilà un des problèmes. Je reçois constamment des appels me disant: «J'ai demandé à un tel et un tel, je suis trop vieux, je ne suis pas admissible à leur régime de pensions». Si les régimes de pensions étaient transférables d'une compagnie à l'autre, nous n'aurions plus de problèmes à l'âge de 65 ans. Un homme aurait droit à la sécurité de la vieillesse, en plus de la pension qu'il a gagnée durant les 35 ou 40 ans de service. On ne devrait pas avoir de problèmes. Le problème aujourd'hui est qu'un homme cotise pour trois ou quatre régimes de pensions et, parce qu'il a été mis à pied par chaque compagnie, il n'a pu se constituer une pension. Voilà le nœud de l'affaire. Je crois que la Chambre de commerce devrait prendre la responsabilité de proposer un plan semblable pour toute la nation.

M. Douglas: Je suis d'accord qu'il serait désirable d'avoir une possibilité de transfert de pension. Je suis tout à fait d'accord. Avez-vous des commentaires?

Le vice-président: Je m'excuse. On me dit que M. Robinson voudrait faire un commentaire.

M. J. B. Robinson (directeur comptable, Reed, Shaw & Osler): Monsieur Turner, vous semblez inquiet de voir la mise à pied de personnes à cause du changement technologique? Ce qui explique sa raison d'être dans le bill. Puis-je suggérer qu'il est possible, de fait, que des personnes soient déplacées à cause de changements technologiques, mais, si la disposition actuelle du bill est maintenue, je crains beaucoup plus de voir les compagnies qui voudraient introduire des changements technologiques ne pas le faire de crainte de repercussions de la part de l'agent négociateur ou du syndicat à l'intérieur d'un groupe de travail; et ces compagnies ne seront plus compétitives sur le marché mondial. Par exemple, si une grande corporation désirait répondre à un appel d'offres pour un contrat important visant à fournir un produit donné au marché mondial et si elle y était empêchée à cause des procédures imposées par le Conseil canadien des relations du travail, elle ne pourrait même pas faire de propositions. Elle ne pourrait rester en concurrence; elle serait finalement obligée de fermer ses portes et non seulement de déplacer une ou deux personnes mais, de fait, de priver toute la compagnie de travail. Voilà ce dont j'ai peur.

[Texte]

Mr. Turner (London East): Is it not true that a technological change is not an overnight thought?

Mr. Robinson: This is my point.

Mr. Turner (London East): It is planned for one or two years, and you know when you negotiate a contract; therefore if you are afraid of the plant shutting down or you cannot remain competitive then all you have to do is put it in the contract. You negotiate the results of this change.

Mr. Robinson: This is my point exactly.

Mr. Turner (London East): So why does management not do this? Put it in the contract. You will not have any worries.

Mr. Robinson: If management does not put it in the contract and is in fact forced to by this bill, then what you have is a situation whereby the individual working in that plant, who has a right to earn a living, is at the mercy of his union which may in fact decide to follow the process of the bill in appealing to the Canada Labour Relations Board. This all takes time. The total time could stretch to as much as six months; 180 days. By that time the closing on the contract bidding, the tenders, has long passed. The company has not been able to spend the money to put in a technological change; they have lost the contract and lost their competitiveness. This is my fear.

Mr. Turner (London East): To me somebody has to protect these people. If the management will not protect them then we have to have government laws to protect these people. We have seen it across this nation, where technological changes have taken place, the people are out in the street. This is wrong. Somehow we have to have some protection for these people because of their age.

Mr. Robinson: If an industry is not able to compete and therefore loses its markets, it may as well put everybody in that plant out on the streets.

Mr. Turner (London East): What do you mean by that? All you have to do is negotiate the technological change. Everybody agrees you have to have technological change; otherwise we would not be in the foreign markets now. You negotiate the results so you can cushion the shock.

• 1635

Mr. Robinson: Do you honestly believe these are known long enough in advance?

Mr. Turner (London East): They are known in management's mind; they know two or three years ahead what they are going to do. They get talking about these things at the Chamber of Commerce meetings, the Board of Trade meetings; they know exactly, because they work together. The union is caught cold when it comes in. I have been affected by technological change on the railroad; there were 50,000 fellow laid off through this technological change overnight. What happens to these people? It is all right to say retraining, but what do you retrain them for and what do you do with them when they are 50 or 55 years of age? This is my concern. If you can come up with an answer for that, I will be happy, but I have not heard it yet.

[Interprétation]

M. Turner (London-Est): N'est-il pas vrai qu'un changement technologique ne survient pas du jour au lendemain?

M. Robinson: C'est ce que je dis.

M. Turner (London-Est): Il est préparé pendant un ou deux ans et est connu au moment de la négociation d'un contrat; donc, si vous avez peur de devoir fermer les portes de l'usine ou de ne pas pouvoir faire face à la concurrence, vous avez simplement à l'introduire dans le contrat. Vous en négociez les conséquences.

M. Robinson: C'est exactement ce que je dis.

M. Turner (London-Est): Alors pourquoi la direction ne s'occupe-t-elle pas de l'inclure dans le contrat? Vous n'auriez plus de soucis.

M. Robinson: Si la direction ne l'inclut pas dans le contrat mais y est forcée par le bill, vous aurez la situation où un individu travaillant dans cette usine, qui a le droit de gagner sa vie, est à la merci de son syndicat qui peut décider de suivre la procédure d'appel devant le Conseil canadien des relations du travail, suggérée dans le bill. Ceci prend du temps, jusqu'à six mois ou 180 jours. A ce moment-là, il n'est plus question de répondre à des appels d'offres. La compagnie n'a pu dépenser l'argent nécessaire pour appliquer un changement technologique; elle a perdu le contrat et n'est plus compétitive. Voilà ce que je crains.

M. Turner (London-Est): Il me semble qu'il faut protéger ces personnes. Si la direction ne veut pas les protéger, alors le gouvernement doit légiférer afin de le faire. A travers le pays nous avons vu des cas de changements technologiques qui ont fait des chômeurs. C'est mal. D'une façon ou d'une autre il faudrait protéger ces personnes à cause de leur âge.

M. Robinson: Si une industrie n'est plus compétitive et perd ainsi ses marchés, il ne reste plus qu'à mettre tout le monde dehors.

M. Turner (London-Est): Qu'est-ce que vous entendez par cela? Tout ce que vous avez à faire est de négocier le changement technologique. Tout le monde reconnaît que le changement technologique est nécessaire; autrement nous n'aurions plus notre place sur les marchés étrangers.

Vous négociez les conséquences afin d'en atténuer les effets.

M. Robinson: Croyez-vous vraiment qu'on soit au courant suffisamment à l'avance?

M. Turner (London-Est): Ils sont connus par une gestion; ils savent ce qu'ils vont faire deux ou trois années plus tard. Ils en parlent aux réunions de la Chambre de commerce et au Conseil du commerce; ils sont parfaitement au courant parce qu'ils travaillent ensembles. Le syndicat est pris par surprise au moment de l'introduction. J'ai subi les essais d'un changement technologique aux chemins de fer; du jour au lendemain, 50,000 employés étaient mis à pied à cause de ce changement technologique. Quel est leur sort? On peut bien parler de recyclage, mais recyclage pour quoi et que faites-vous de ceux qui ont 50 ou 55 ans? Voilà mon souci. Si vous pouviez me trouver une réponse je serais heureux, et je n'ai pas eu de réponse jusqu'à maintenant.

[Text]

Mr. Robinson: I think the answer, Mr. Turner, is that by the implementation of this technological change, you are increasing your productivity. By retraining these people for perhaps a different phase of your operation within any given plant, this gives them gainful employment, perhaps not doing exactly what they were doing before, but at least, still within the same plant because you have been able to implement a change and thereby gain greater productivity and greater competitiveness.

Mr. Turner (London East): Can you guarantee me that every management member of your Chamber of Commerce in London will hire a man over 40, 45 or 50 years of age? Can you tell me that?

Mr. Robinson: I would hesitate to make a blanket statement like that but I would suggest that if a person who has been with the company for a number of years and technological change is going to take him out of his one particular phase of operations, the company is not going to suddenly send him down to Queen's Ave. and Talbot Street but would rather put him in another part of their operation because of the increased productivity.

Mr. Turner (London East): But you are not sure that they would give him a guarantee. I know of a young fellow . . .

Mr. Robinson: I cannot make blanket statements.

Mr. Turner (London East): . . . who went into a big plant here two weeks ago; he was too old at 35. The guy has a lot of ability; he is too old at 35. What would you think, if you were turned down at a factory gate and you had been displaced by technological change. I would move myself; I would go right across this nation looking for a job but many people will not; they do not have to.

Mr. Robinson: Mr. Douglas gave you an example of a man over 60 who had similar types of abilities and was hired fairly quickly.

Mr. Turner (London East): All I am saying is, let us negotiate and cushion the shock of technological change.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Turner. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: That you, Mr. Chairman, Mr. Douglas and your associate for attending with us this afternoon. I have not read your brief thoroughly but I notice the headings—questionably, we have had a considerable amount of discussion with respect to the three or perhaps four points at the most regarding the bill. One thing that concerns me is the fact that you say, "Withdraw the bill". I think we have heard several witnesses around here, including the senior Chamber of Commerce or the national Chamber of Commerce. We have not as yet heard that, keeping in mind that the portion with which we are dealing has not been changed since 1948. Surely, there must be something in here that is good; perhaps maybe you did not mean to say "Withdraw the bill". Perhaps you meant to say that there are very significant amendments needed in order to make the bill more acceptable in one respect only, on technological change. Would that be a fair assessment or do you still say, "Withdraw the bill"?

[Interpretation]

M. Robinson: La réponse, monsieur Turner est que l'introduction de ce changement technologique va augmenter la productivité. Le recyclage de ces personnes à une autre phase de l'exploitation dans une usine donnée fournit un emploi rémunérateur, différent de leur emploi antérieur, mais au moins, toujours dans la même usine parce que vous avez pu introduire le changement et augmenter la productivité et le pouvoir concurrentiel.

M. Turner (London-Est): Pouvez-vous garantir que chaque membre de direction de votre Chambre de commerce de London engagera un homme âgé de plus de 40, 45 ou 50 ans? Pouvez-vous me l'assurer?

M. Robinson: J'hésiterais à faire une déclaration globale du genre mais je suggère que si une personne a travaillé pour une compagnie pendant un nombre d'années et que le changement technologique l'exclut d'une phase particulière de l'exploitation, la compagnie ne l'enverra pas subitement à Queen Avenue ou la rue Talbot mais le transferra à une autre fonction à cause de l'augmentation de productivité.

M. Turner (London-Est): Mais vous n'êtes pas certain qu'il y aura une garantie à cet effet. Je connais un certain jeune homme . . .

M. Robinson: Il m'est impossible de faire des déclarations globales.

M. Turner (London-Est): . . . qui s'est présenté à une grande usine ici il y a deux semaines, à 35 ans il était trop vieux. Cet homme est bien doué; mais il est trop vieux à 35 ans. Que penseriez-vous, si on vous refusait à la porte d'une usine et que vous deviez être transféré à cause d'un changement technologique. J'accepterais le transfert personnellement; je parcourrais le pays afin de trouver un emploi mais beaucoup de personnes ne le font pas; ils ne sont pas obligés de le faire.

M. Robinson: Monsieur Douglas a donné l'exemple d'un homme de plus de 60 ans aux compétences semblables et qui a été congédié plutôt brusquement.

M. Turner (London-Est): Tout ce que je demande, c'est la négociation afin d'adoucir le choix du changement technologique.

Le vice-président: Je vous remercie, monsieur Turner. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le président, ainsi que M. Douglas et son associé de leur présence ici cet après-midi. Je n'ai pu lire votre mémoire en détail mais j'ai remarqué les titres—nous avons beaucoup discuté sur trois ou peut-être quatre points particuliers dans ce projet de Loi. Ce qui m'inquiète, c'est votre demande de «retirer le bill». J'ai écouté plusieurs témoins ici, y inclus la Chambre de commerce senior ou la Chambre de commerce du Canada. Personne nous a encore demandé de retirer le bill, compte tenu que cette portion n'a pas changé depuis 1948. Certainement il y a quelque chose de bon dans ce projet; peut-être vous ne vouliez pas dire «retirer le bill». Peut-être vous vouliez dire que des amendements importants étaient nécessaires afin que le bill soit plus acceptable sur un point donné, concernant le changement technologique. Serait-ce plus juste d'interpréter ainsi ou maintenez-vous votre demande de retirer le bill?

[Texte]

Mr. Douglas: It is probably a more correct assessment; withdraw probably certain sections of the bill. We are zeroing in on technological change and unionization of professional employees. We believe those two are . . .

Mr. Alexander: Those are the two that are obnoxious.

Mr. Douglas: . . . obnoxious.

Mr. Alexander: Right. I see. Another thing which you brought up, which has not been touched on as yet and which I find quite significant, other than a construction association, I believe, who would have problems, particularly when we start talking about pipelines up North, they were concerned about the 90-day period. But other than that organization, if my memory serves me correctly, no one else has mentioned the problems that they would have with the 90-day notice. Seeing that you have questioned it and I know you had some time to delve into this matter, could you suggest a time that would be more reasonable in view of the circumstances taking all things into consideration. That is on the premise that this is going to be in here.

• 1640

Mr. Douglas: First, we would prefer that the part on technological change was withdrawn.

Citing from a personal experience, which is where we can talk from best, our company, Webster Manufacturing, is in auto parts production; and we know that when the buyer is from Detroit,—and all companies are buying from Detroit now—and when they send in a quotation, they do not say in 90 days: they say in 10 days or in 2 weeks.

In spite of the fact that you might believe that technological change is planned years ahead of time, sometimes you have to make a decision, and we have done it in our company, that you will spend a lot of money on new types of equipment in order to bid on those jobs. Fortunately, for us, we were successful in a situation like that three or four years ago.

Mr. Alexander: What type of industry are you associated with?

Mr. Douglas: Zinc die-casting in the automotive parts.

In this case, we had to decide inside of three weeks whether we were going to spend a substantial sum of money, the amount that we were bidding for, in order to get this job; and we were successful in getting it.

Mr. Alexander: The type of technological change that you are referring to; would that have affected a significant number of the employees?

Mr. Douglas: In our case, yes; we are turning out a lot more production. We have increased the number of people working in the plant by about 40 per cent, but the individual could still say that he would be affected, or the union group could claim that they were affected, because, in fact, one girl on a machine can now do what five or six girls would have done under the old system, but we would not have the job, we would not be doing it.

Mr. Alexander: Let us put it this way: would anybody have been laid off? In the city of London, are there many people laid off as a result of the implementation of technological change alone?

[Interprétation]

M. Douglas: Vous avez interprété plus justement «retirer» certains articles du bill. Nous visons les changements technologiques et la formation de syndicats pour les employés professionnels. Nous croyons que ces deux sont . . .

M. Alexander: Voilà les deux points odieux.

M. Douglas: . . . odieux.

M. Alexander: Je comprends. Un autre aspect que vous avez soulevé, qui n'a pas encore été touché et qui me semble très important, excepté dans le cas d'une association de construction qui avait des problèmes particuliers dans la construction d'oléoduc au Nord, vous avez parlé de la période de 90 jours. A part cette autre organisation, si je me souviens bien, personne n'a soulevé de problème à l'égard de l'avis de 90 jours. Puisque vous avez soulevé la question et que vous y avez consacré une certaine réflexion, pourriez-vous suggérer un temps plus raisonnable qui permettrait d'évaluer toutes les circonstances en cause. Ceci, à condition qu'on insère cette clause ici.

M. Douglas: Tout d'abord, nous préférierions que l'on supprime ces dispositions concernant les changements technologiques.

D'après notre expérience personnelle, qui est toujours ce qu'on connaît le mieux, notre société, la *Webster Manufacturing* fabrique des pièces pour automobile, et vu que les acheteurs sont à Détroit, toutes les sociétés y font leurs achats, à l'heure actuelle et qu'on nous demande un prix, le délai n'est pas de quatre-vingt-dix jours, il est de dix jours ou de deux semaines.

Vous pensez peut-être que les changements technologiques sont prévus des années à l'avance, mais quelquefois, nous avons à prendre une décision qui implique énormément d'argent pour l'achat de nouveau matériel en vue de pouvoir présenter des soumissions. Heureusement, il y a trois ou quatre années, dans une telle situation, nous avons eu une réussite complète.

M. Alexander: Quel est votre genre d'industrie?

M. Douglas: Le moulage de matrices de zinc destinées à la fabrication des pièces d'automobile.

Dans le cas dont je parle nous avons englouti une somme importante d'argent pour pouvoir faire des offres et nous avons réussi.

M. Alexander: Est-ce que le nombre d'employés est important, dans l'optique de ces changements technologiques dont vous parlez?

M. Douglas: Dans notre cas, oui. Notre production s'était accrue; nous avions augmenté d'environ 40 p. 100 le personnel de l'installation et pourtant le particulier pouvait quand même dire qu'il était touché par ces mesures de même que le syndicat car maintenant une jeune fille peut faire le même travail que cinq ou six autrefois avec les machines que nous avons.

M. Alexander: Pour présenter les choses sous un autre aspect: est-ce que quelqu'un serait congédié? Y a-t-il, dans la ville de London, beaucoup de personnes qui sont congédiées à la suite de l'introduction d'un changement technologique?

[Text]

Maybe this is going to be hard to separate because we have been told that there are, and I believe that there are, many more factors involved in layoffs, and more important factors, than the implementation of technological change. If you could separate them, would you say that there are many people laid off as a result of the implementation of technological change?

Mr. Douglas: Perhaps Mr. Robinson can speak with authority on that: I cannot. I do not know of instances where it was technological change, *per se*, that created the layoffs.

Mr. Alexander: I was quite surprised to hear from the steel company—not the steel company *per se*, but a representative of the steel company who was sitting on another association—that in 20 years, I think he mentioned, with all the technological changes that go on there, and there were quite a number of them, and major ones, that no one has ever been laid off as a result of that type of thing happening. So I was just attempting to find out what was your view with respect, primarily, to London. I know it is a difficult question because unless you really sit down and assess it, taking into effect the policies of governments, markets, tariffs and the whole bit, it is difficult.

Let me go into this other area, then. You said, if I am not misquoting you, that the proposed Section 149(2) would hardly ever be realistically applied. I have not heard this before. The proposed subsection (2) gives you the options of the notice, the right to opt out further if there are any clauses intended to assist employees, et cetera.

I do not understand why you would say that. Management has been here and most of them, of course, do not like the whole section relating to technological change. But they feel particularly that the proposed paragraph (c) does give them some leeway if there is an amendment in one particular area.

• 1645

Mr. Douglas: We say that this would simply provide the bargaining agent with more disruptive power.

Mr. Alexander: Is this where you get the wildcat strike proposition?

Mr. Douglas: We would say the government cannot expect the bargaining agent to accept, in their collective agreement, anything less than provisions of the legislation. All right. Thus, we feel it is a fallacy to believe proposed Section 149(2)(b) and (c) will ever be realistically applied except to provide the bargaining agent with more disruptive power than he would have under the Act.

Mr. Alexander: I was always under the impression that we were leading towards an area where the parties were bargaining in good faith, but the way you put it perhaps there is not as much good faith around the table as we had perhaps assumed.

Mr. Douglas: There is always a degree of disruption in bargaining and there is some disruption in your operation at any bargaining whether it is a major agreement or on such matters as technological change or other.

[Interpretation]

Peut-être est il difficile d'isoler ce facteur en lui-même car on m'a dit qu'il y en a beaucoup mais il faut tenir compte d'autres facteurs importants; cependant, uniquement en ce qui concerne ces changements technologiques y a-t-il beaucoup de gens qui ont été mis à pied?

Mr. Douglas: Monsieur Robinson pourra peut-être répondre car je ne puis dire si à cause d'un changement technologique uniquement, il y a eu des congédiements.

M. Alexander: J'étais très surpris d'apprendre de la bouche d'un représentant d'une aciérie qui faisait partie d'une autre association, qu'en vingt ans malgré tous ces changements technologiques et il y en a eu même d'importants, que personne n'ait été congédié. C'est pourquoi je vous demandais votre opinion à ce sujet, naturellement je sais qu'il est difficile de répondre à cette question, car il faut tenir compte des politiques gouvernementales, des marchés, des tarifs et de tout le reste.

Pour passer à un autre sujet, vous savez, si je ne me trompe, que le paragraphe (2) de l'article 149 proposé ne pourrait jamais être appliqué en fait. Alors ce paragraphe vous donne le choix en ce sens qu'il y a un avis, qu'il y a le droit de se désister lorsqu'il y a des dispositions établies qui permettent d'aider les employés etc.

Je ne vois donc pas quel est votre point de vue, le patronat a comparu ici et naturellement en général il n'aime pas cet article concernant les changements technologiques; il pense que l'alinéa (c) en particulier permet une échappatoire lorsqu'un amendement est prévu dans un domaine déterminé.

Mr. Douglas: Nous disons simplement que ceci donnerait à l'agent négociateur des pouvoirs accrus pour désorganiser les opérations.

M. Alexander: Soit qu'une grève illégale peut intervenir?

Mr. Douglas: Le gouvernement peut-il s'attendre à ce que l'agent négociateur accepte, dans sa convention collective, moins que ce que prévoit la loi. Par conséquent, nous pensons qu'il est impossible d'appliquer d'une façon réaliste les alinéas (b) et (c) du paragraphe (2) de l'article 149 mais ces dispositions permettront à un agent négociateur d'avoir des moyens de désorganisation plus importante que celle qu'il a en vertu de la loi.

M. Alexander: Je pensais toujours que nous nous acheminions vers une situation où les négociateurs étaient de bonne foi; il faut donc en douter.

Mr. Douglas: Il y a toujours quelques pressions et une désorganisation qui se produisent dans vos opérations lors de n'importe quelle négociation, qu'il s'agisse d'une convention importante ou de questions de changements technologiques ou autres.

[Texte]

Mr. Alexander: With what union are you dealing, the Auto Workers or is it a number of them?

Mr. Douglas: No. International Molders and Allied Workers Union.

Mr. Alexander: Have you a technological change section in your contract?

Mr. Douglas: No, we have not. We have the management-rights clause in our contract and management has the right to manage their plant.

Mr. Alexander: Are there many contracts like that in existence?

Mr. Douglas: I cannot speak with authority on that.

Mr. Alexander: That poses a little problem at this state. What do you mean by management right, the residual right of management to do unilaterally what they think is best for the plant?

Mr. Douglas: Our right, with the exception of course, of the rights and so forth negotiated for the union that are in the collective agreement. The collective agreement does give certain rights to the union and this is as it should be.

Mr. Alexander: What did you do when you brought in these technological changes that you said affected a significant majority or at least a significant number of people? How was the effect handled? How was job security, salary, pension and the whole bit handled?

Mr. Douglas: The answer was not that it affected a number of people. The answer was that 90 days was far too long to enter into this quotation to the automotive company and we had to decide whether to go ahead, purchase this equipment and tender on the job. So if we had to go back to the union and give them 90 days to consider it, we just would not be in business. Am I making my point clear there?

Mr. Alexander: What happened with the union? What did they have to say about all this?

Mr. Douglas: In that instance?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Douglas: In that instance there was no reference to the union at all.

Mr. Alexander: This was a unilateral move and that was that?

Mr. Douglas: We made our quotation based on the knowledge that we could improvise and that we could introduce technological improvements into our operations. We had that knowledge.

Mr. Alexander: How big is this union?

Mr. Douglas: As I say, we are a very small plant. The total number of employees is about 250.

Mr. Alexander: I see. What was the name of the union again?

Mr. Douglas: International Molders and Allied Workers.

[Interprétation]

M. Alexander: Est-ce que vous traitez avec le syndicat de l'automobile ou avec un certain nombre de syndicats?

M. Douglas: Non. Il s'agit de l'Union internationale des mouleurs et travailleurs assimilés.

M. Alexander: Y a-t-il dans votre contrat, une disposition concernant le changement technologique?

M. Douglas: Non. Dans notre contrat, il y a une disposition concernant les droits de la direction et la direction a le droit de diriger son installation.

M. Alexander: Y a-t-il beaucoup de contrats de ce genre dont vous avez connaissance?

M. Douglas: Je n'en sais rien.

M. Alexander: Que voulez-vous dire par direction, est-ce le droit qui lui reste d'agir unilatéralement lorsque la direction pense que ceci est meilleur pour l'installation?

M. Douglas: Nous avons ces droits limités naturellement dans la même mesure où le syndicat a lui aussi certains droits qui ont été négociés dans la convention collective.

M. Alexander: Lorsque ces changements technologiques se sont produits touchant une majorité importante d'employés ou tout au moins un important groupe de personnes, quelle a été votre attitude? Comment a-t-on résolu le problème de la sécurité d'emploi, des salaires, des pensions, etc. . .

M. Douglas: Les personnes touchées n'ont pas été nombreuses. Là n'est pas la question. C'est qu'une période de 90 jours était beaucoup trop longue pour répondre à cette demande de prix, de cours, qui était faite par cette société dans l'industrie des automobiles et il nous a fallu décider d'avance pour l'achat de ce matériel et pour présenter des soumissions, etc. Par conséquent, s'il avait fallu demander au syndicat d'étudier pendant 90 jours cette question, nous aurions perdu l'affaire.

M. Alexander: Qu'a fait le syndicat dans ce cas?

M. Douglas: Dans ce cas?

M. Alexander: Oui.

M. Douglas: Dans ce cas, on n'a pas consulté le syndicat.

M. Alexander: Il s'agissait d'une mesure prise unilatéralement?

M. Douglas: Nous avons établi nos prix sachant que nous pouvions improviser et introduire ces améliorations technologiques.

M. Alexander: Quelle est l'importance de ce syndicat?

M. Douglas: Comme je l'ai dit, notre opération est très petite; nous avons environ 250 employés.

M. Alexander: Je vois. Quel a été le nom du syndicat à nouveau?

M. Douglas: Il s'agit de l'Union internationale des mouleurs et travailleurs assimilés.

[Text]

Mr. Alexander: This will be my last question, Mr. Chairman. You have been very fair to me this afternoon.

The Vice-Chairman: As I always am fair, I hope, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Let me pursue the question again. I have asked this question of many employers or management. No matter which way you want to put it, unquestionably they find fault with technological change. Unquestionably they said it would be disruptive and there would be harassments, strikes and there would never be an opportunity of the parties meeting because somebody has a heavy club. But proposed Section 149(2)(c) is an innovation that came in after the original bill which I had understood was sort of the carrot that was held out and implemented in order to bring peace. It does have that effect excepting that management believes, and I refer you now to proposed Section 149(2)(c) wherein the provisions as known would not apply if

• 1650

(c) the collective agreement contains provisions that and then it goes on

(i) are intended to assist . . .

Then there is the other subparagraph in there, proposed Section 149(2)(c)(ii) and as it reads now says:

(ii) specify that sections 150, . . .

It has been suggested that if the word "and" after the word "change" was changed to "or" this portion of the bill, although I am still not happy with it would be somewhat acceptable. Keeping in mind that you have a dislike, particularly of this proposed section, keeping in mind that the government is insistent upon something of this nature going into this bill, would this allay some of the fears you have regarding that particular section?

In other words, you have proposed Section 149(2)(a) as the notice section; proposed Section 149(2)(b) of the collective agreement contains provisions—there is a littler error in there, I think you have to make that an "or"; then you have proposed Section 149(2)(c). You have three options there that it seems to me opens up the door considerably in order to allay fears.

Mr. Douglas: Unless Mr. Robinson has an answer to you, Mr. Alexander, I would prefer not to answer that question. You are saying it will make it more palatable by changing "and" to "or", and without really studying the bill further I do not wish to answer the question.

Mr. Alexander: Thank you very much.

The Vice-Chairman: Mr. Robinson, do you have any comments?

Mr. Robinson: Mr. Chairman, Mr. Alexander, I feel a little differently from Mr. Douglas on this to the extent that if that word "and" were changed to the word "or" I do think it would certainly give us one more option as you suggest and perhaps might be a little broader. Whether it thereby becomes completely acceptable, I think, as Mr. Douglas has suggested . . .

[Interpretation]

M. Alexander: Ce sera ma dernière question, monsieur le président; vous avez été très juste envers moi cet après-midi.

Le vice-président: J'espère l'être toujours, monsieur Alexander.

M. Alexander: Donc voici une question que j'ai déjà posée, à beaucoup de patrons ou de directeurs: il n'y a pas de doute que ceux-ci trouvent quelque chose à redire à ces changements technologiques et ils disent que ceci dérange les opérations, pourrait être cause de grèves et que les parties ne pourront s'entendre parce que quelqu'un dispose d'un moyen de pression. Mais l'alinéa c) du paragraphe (2) de l'article 149 est une innovation qui a été faite après l'établissement du bill à l'origine qui était comme la carotte brandie pour conserver la paix. Tel en est le résultat mais le patronat pense, et ici je vous cite l'alinéa c) qui indique que les stipulations telles qu'on les connaît ne s'appliqueraient pas si

(c) la convention collective contient des dispositions
Puis il est indiqué:

(i) qui sont destinées à aider . . .

Et nous avons aussi l'autre sous-alinéa (ii) de l'alinéa c) du paragraphe (2) de l'article 149 qui indique tel qu'il est rédigé actuellement:

(ii) qui spécifient que les articles 150 . . .

On a prétendu que si le mot «et» qui se trouve après le mot «changement» était remplacé par «ou», cette partie du bill qui ne me satisfait pas entièrement serait en quelque sorte acceptable. Puisque vous n'aimez pas cet article et que le gouvernement veut intégrer quelque chose de ce genre dans le bill, est-ce que ce changement apaiserait certaines de vos craintes dans le cas de cet article?

En d'autres termes, vous auriez l'alinéa (a) du paragraphe (2) de l'article 149 proposé et qui constituerait l'article présentant l'avis; l'alinéa (b) de la convention collective contient des stipulations, il y a une petite erreur qui s'est glissée là, je crois que vous devez changer ceci en «ou»; puis vous avez l'alinéa (c) du paragraphe (2) de l'article 149 proposé. Il y a donc trois possibilités qui devraient vous rassurer.

M. Douglas: A moins que M. Robinson puisse vous répondre, monsieur Alexander, je préférerais ne pas répondre à cette question. Vous prétendez qu'en changeant le «et» en «ou» cet article sera plus acceptable et sans étudier plus complètement le bill, je ne veux pas répondre votre question.

M. Alexander: Merci beaucoup.

Le vice-président: Monsieur Robinson, avez-vous des remarques à faire?

M. Robinson: Monsieur le président, monsieur Alexander, je ne suis pas tout à fait d'accord avec M. Douglas au sujet de ce changement de mots; je pense que cela permettrait d'ajouter une possibilité et d'élargir un peu le champ d'application. Est-ce que ceci rend l'article tout à fait acceptable, je crois, comme M. Douglas l'a indiqué.

[Texte]

Mr. Alexander: No, I would not put it to you that way, sir, because I know that it still would not be completely acceptable. Let us say more acceptable than what it is now.

Mr. Robinson: Less repugnant.

Mr. Alexander: That is even a better word, less repugnant. Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Alexander. Mr. Perrault.

Mr. Perrault: On page 2 you say:

The provision in Section 150, sub-section 1, that 90 day's notice must be given to the bargaining agent of any impending technological change, is completely unreasonable and must be withdrawn.

You have dwelt at length on this particular item.

This particular objection has not been presented to this time, or if it has perhaps on only one or two occasions. I ask this question of you in view of the fact that in 1966 the Economic Council of Canada, I believe it was November, 1966, in A Declaration on Manpower Adjustments to Technological and Other Change—incidentally, the Economic Council as you know has prominent representatives from the business community along with others—the council said:

while it may be impossible to stipulate what the period of advance notice should be, . . .

And I quote:

... "there should be as much advance notice as possible, with a minimum of not less than three months where changes of material significance are involved."

In your brief you go against the opinion expressed by your own representatives, the Chamber of Commerce representatives on the Economic Council of Canada, and I just draw this to your attention. Would you care to comment?

Mr. Douglas: As you know, in the opening remarks I said the concern is that similar legislation might be adopted by the provinces and we in industry are really operating under the Ontario labour act and they would have to introduce this before it would affect us.

• 1655

Mr. Perrault: I am simply saying that the general principle of 90 days notice has been supported by both labour and management in this country represented on the Economic Council of Canada. I simply ask you why you find yourself at variance with the opinion expressed by the Council?

Mr. Douglas: I am speaking personally here more than for the London Chamber of Commerce and I am saying that we find ourselves at variance because of the industry in which we are operating.

Mr. Perrault: Let us talk about the industry in which you operate. You cited an example where you brought in a technological change, but in fact, were your company within federal jurisdiction you would not be affected by the legislation at all because your change led to an increase in employment. I will quote page 38 of the bill:

[Interprétation]

M. Alexander: Je voudrais dire que ceci rend en fait l'article plus acceptable que dans la rédaction que nous voyons ici.

M. Robinson: Moins indigeste.

M. Alexander: Oui, c'est mieux.

Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Merci, monsieur Alexander. Monsieur Perrault.

M. Perrault: A la page 2 de votre déclaration, vous indiquez:

La disposition de l'article 150, paragraphe 1, suivant laquelle on doit donner 90 jours d'avis à l'agent négociateur de tout changement technologique envisagé, est tout à fait déraisonnable et doit être retirée.

Vous avez traité longuement de cette question.

Jusqu'ici, cette objection n'a pas été soulevée ou, si elle l'a été, cela n'a été qu'une ou deux fois. Je pose cette question parce qu'en 1966 le Conseil économique du Canada, je crois que c'était en novembre; dans une déclaration concernant les rajustements de la main-d'œuvre dans le cas de changement technologique ou autres—(le Conseil économique est, comme vous le savez, constitué de représentants éminents des affaires, entre autres), disait:

bien qu'on ne puisse stipuler quelle doit être la durée du préavis . . .

Et je cite:

« . . . ce préavis devrait être aussi long que possible, soit pas moins de trois mois lorsque l'on a affaire à des changements importants. »

Dans votre mémoire, vous contredisez l'avis exprimé par vos propres représentants, ceux de la Chambre de commerce auprès du Conseil économique du Canada, et j'aimerais que vous nous apportiez vos remarques à ce sujet.

M. Douglas: Comme vous le savez, dans mes remarques en guise d'ouverture, j'ai indiqué qu'il se pourrait bien que les provinces adoptent des lois semblables et que nous, dans l'industrie, nous opérons réellement dans le cadre de la loi dite, *Ontario labour act*, et que, avant que nous

soyons touchés, il faudrait que cette législation ait été adoptée par la province.

M. Perrault: Je veux simplement indiquer que ce préavis de 90 jours a été accepté, tant par le patronat que par les employés de notre pays, qui sont représentés auprès du Conseil économique du Canada. Pourquoi n'êtes-vous pas de l'avis du Conseil.

M. Douglas: Je parle ici à titre personnel plutôt qu'en tant que représentant de la Chambre de commerce de London et je dis que nous ne sommes pas du même avis parce que nous faisons partie d'un milieu industriel différent.

M. Perrault: Parlons de votre industrie. Vous avez donné un exemple d'introduction de changements technologiques mais, si votre société dépendait de la compétence fédérale, vous ne seriez pas touché du tout par cette loi puisque les changements que vous avez introduits ont entraîné une augmentation du nombre d'emplois. Je cite la page 38 du bill:

[Text]

152(2) Where the Board

(a) has received from a bargaining agent an application under subsection (1) for an order granting leave to serve on an employer a notice to commence collective bargaining, and

(b) is satisfied that the technological change in respect of which the bargaining agent has received notice given pursuant to section 150 is likely, substantially and adversely, to affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees to whom the collective agreement between the bargaining agent and the employer applies,

In your particular case you were expanding employment in your plant. I cannot conceive how this legislation could affect you, were you within federal jurisdiction.

Mr. Douglas: We were still introducing technological change into our plant.

Mr. Perrault: Yes, but you say it did not cause any job loss but increased the number of jobs.

Mr. Douglas: The way this act now reads we would have to give 90 days notice of the fact that we were bringing in this technological change and it does give certain rights to the bargaining unit during this period.

Mr. Perrault: It also states that if you had worked out in advance with your trade union a procedure to deal with technological change you would not necessarily be faced with this procedure at all. Do you not think an enlightened company will make sure that it gets together with the union and works this thing out in advance?

Mr. Douglas: The enlightened company does not bother me personally; it is the enlightened union that bothers me.

Mr. Perrault: Do you really think in the example that you cite if you went to the union and said, "We are going to bring in a technological change that is going to lead to an increase in jobs in the plant", they would make any appeal to the board?

Mr. Douglas: We hope to endeavour to obtain a good relationship with our particular union but this does not always work. I have known in the past many committee chairmen who would take the company to arbitration on nothing and this is the type of thing that we fear.

Mr. Perrault: How many members do you have in the London Chamber of Commerce? What is your present membership?

Mr. Douglas: We are guessing a little bit here; I would say 1,500.

Mr. Perrault: How many are unionized? How many have collective agreements?

Mr. Douglas: I have no way of knowing.

Mr. Perrault: Do you have any idea of the percentage figure?

Mr. Douglas: None at all.

Mr. Perrault: I suppose this may be impossible for you to answer, but how many member companies of the London Chamber of Commerce have collective agreements with provision for technological change?

[Interpretation]

152(2) Lorsque le Conseil,

a) d'une part, a reçu d'un agent négociateur, en vertu du paragraphe (1), une demande de permission de signifier à un employeur une mise en demeure d'entamer des négociations collectives, et,

b) d'autre part, est convaincu que le changement technologique dont il a été donné avis à l'agent négociateur en application de l'article 150 aura vraisemblablement pour effet de modifier notablement et défavorablement les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre appréciable d'employés auxquels s'applique la convention collective conclue entre l'agent négociateur et l'employeur...

Je ne vois donc pas comment cette loi fédérale pourrait vous toucher.

M. Douglas: Il n'en reste pas moins, que nous adoptions des modifications technologiques dans notre usine.

M. Perrault: Oui, mais vous avez dit que ceci, non seulement n'avait pas diminué l'emploi, mais l'avait augmenté.

M. Douglas: Sous sa forme actuelle, cette loi oblige à fournir un préavis de 90 jours lorsque l'on introduit un changement technologique et elle accorde certains pouvoirs à l'unité des négociations pendant cette période.

M. Perrault: Elle prévoit également que si vous aviez établi d'avance, avec votre syndicat, une procédure permettant de traiter de ces changements technologiques, vous n'auriez pas à vous occuper de ces dispositions. Ne pensez-vous pas qu'une société avisée s'entendrait avec son syndicat, à l'avance?

M. Douglas: Ce qui m'inquiète ce n'est pas la société avisée, c'est de savoir si le syndicat l'est.

M. Perrault: Pensez-vous vraiment que si vous disiez au syndicat: «Nous allons faire des changements technologiques qui augmenteront le nombre d'emplois dans l'usine», celui-ci ferait appel au Conseil?

M. Douglas: Nous espérons établir de bonnes relations avec notre syndicat mais cela n'est pas toujours possible; certains présidents sont prêts à traîner la compagnie en arbitrage à la moindre occasion et c'est ce que nous craignons.

M. Perrault: Quel est le nombre des membres de la Chambre de commerce de London?

M. Douglas: Je dirais 1,500.

M. Perrault: Combien sont syndiqués? Combien de ceux-ci ont signé des conventions collectives?

M. Douglas: Je n'ai aucun moyen de le savoir.

M. Perrault: N'avez-vous pas une idée du pourcentage?

M. Douglas: Non.

M. Perrault: Je suppose que vous ne pourrez pas répondre à cette question, mais combien de sociétés, membres de la Chambre de commerce de London, ont signé des conventions collectives qui comprennent des dispositions en cas de changements technologiques?

[Texte]

Mr. Douglas: Once again it is an answer I would not even guess at.

Mr. Perrault: You stated that your particular company does not have that kind of provision.

Mr. Douglas: That is correct.

Mr. Perrault: Still you say in your brief;

We accept as part of our responsibility, the protection, as far as possible, of the individual who works in plants and factories throughout Canada.

You know you are not excluding the office staff nor the junior executive level there at all, are you?

Mr. Douglas: What is that again?

Mr. Perrault: You say on page two:

We . . . accept as part of our responsibility, the protection, as far as possible, of the individual who works in plants and factories throughout Canada.

In other words you are saying that there should be provision for technological change. What kind of protection do you think should be extended, for example, to an employee who has worked for 25 years in a plant and suddenly a major technological change is introduced which has an immediate impact, despite any long-term advantages, of rendering that man unemployed.

• 1700

Mr. Douglas: When I was answering Mr. Turner on that question, I cited the U.S.-Canada auto pact and the fact that under the general assistance board there was an adjustment program.

Mr. Perrault: What do you think should be done for that individual? This is the question I am asking. We will take a man 55 years of age who will have difficulty relocating. What responsibility do you think his company owes him? You say in the brief you accept your responsibility for protection as far as possible.

Mr. Douglas: We say we are interested in and accept as part of our responsibility the protection of the individual. We believe the individual should be protected.

Mr. Perrault: In what way then? This is of importance to the Committee.

Mr. Douglas: The company should and will endeavour to place that individual in another job within the company if possible. It is not always possible. Then we believe and we would fully support the government programs that I suggested earlier, particularly the government programs of retraining.

Mr. Perrault: Would you suggest the company has a responsibility to make a financial contribution to that man's retraining and relocation for example?

Mr. Douglas: The companies are making a contribution that is usually equivalent to what the shareholders of the company are receiving. There is a contribution through taxes towards providing welfare and everything else. Let us not forget that.

[Interprétation]

M. Douglas: Je ne pourrais le dire.

M. Perrault: Vous dites que votre société n'a rien prévu de ce genre.

M. Douglas: C'est exact.

M. Perrault: Pourtant, dans votre mémoire, vous dites:

Nous acceptons comme une de nos responsabilités la protection, dans toute la mesure du possible, du particulier qui travaille dans les usines et les manufactures canadiennes.

J'espère que vous n'excluez pas le personnel de bureaux ni le personnel de direction subalterne?

M. Douglas: Que dites-vous?

M. Perrault: A la page 2 vous indiquez:

Nous acceptons comme une de nos responsabilités la protection, dans toute la mesure du possible, du particulier qui travaille dans les usines et les manufactures canadiennes.

Par conséquent, vous admettez la nécessité d'avoir des dispositions concernant les changements technologiques. Quelle protection doit-on accorder, d'après vous, à un employé qui, par exemple, a travaillé 25 ans dans une usine et qui, à la suite d'un changement technologique important, se trouve sans emploi, quand bien même que ce changement technologique présenterait des avantages à longue échéance?

M. Douglas: Lorsque j'ai répondu à cette question posée par M. Turner, j'ai cité l'accord canado-américain sur l'automobile et j'ai indiqué qu'un programme d'ajustement était prévu par le conseil général chargé des mesures d'aide.

M. Perrault: Que doit-on faire pour cette personne? Il est bien difficile, pour un homme de 55 ans, de retrouver un emploi; quelle est la responsabilité de la compagnie dans ce cas? Vous parlez de responsabilité, dans votre mémoire?

M. Douglas: Oui, nous disons que nous acceptons comme une de nos responsabilités la protection, dans toute la mesure du possible, du particulier.

M. Perrault: Alors, comment? Le Comité aimerait bien le savoir.

M. Douglas: La société devrait s'efforcer de trouver un emploi pour ce particulier, chez elle si possible, mais ce ne l'est pas toujours. Alors nous préconisons d'aider le plus possible ces programmes gouvernementaux dont j'ai parlé plus tôt, particulièrement ceux qui concernent le recyclage.

M. Perrault: Pensez-vous que la société doit contribuer financièrement au recyclage d'un employé ou à sa mutation à un autre emploi?

M. Douglas: Les sociétés contribuent d'habitude autant que les actionnaires reçoivent. Il y a des impôts qui sont destinés au bien-être, ne l'oublions pas.

[Text]

Mr. Perrault: You think that your contribution to welfare represents your main contribution?

Mr. Douglas: Your question is really this: should the company make special provision or a contribution over and above the ordinary taxes they pay.

Mr. Perrault: That is right.

Mr. Douglas: It is a rather difficult question. I would suggest to you that they should not have to.

Mr. Perrault: You think it should be left to the existent government programs. The person must accept this eventuality as something that just happens in his work life.

Mr. Douglas: We are a small company and we do endeavour to look after the welfare of the employee.

Mr. Perrault: What do you do now if somebody is laid off for one reason or another or is displaced because of a change in sales patterns? Do you have any special provision?

Mr. Douglas: We attempt to transfer them and retrain them on our own into another department. For example, we had this same thing last winter. I am talking about a group of 15 to 20 employees in our company. We transferred them from one type of machine operation to another.

Mr. Perrault: That is the extent of the provision to this time.

Mr. Douglas: Where the men can be trained, but this is a problem.

Mr. Perrault: Talking about these other social measures, did the London Chamber of Commerce make any representation to any parliamentary committees in support of increased unemployment insurance benefits or improved labour standards provisions to assist people in relocating? Did you send a brief in on those subjects?

The Vice-Chairman: Mr. Robinson.

Mr. Robinson: I am not sure if this is directly related to what you are speaking about, but I know there was work done by other members of my particular committee on income security measures. A very real effort has been made by a Mr. Lloyd Posno. Letters were sent to the minister involved. I believe a brief, or at least a letter, was sent on that measure. That is one I know of. I am not aware of others so I cannot say whether or not there were.

Mr. Perrault: As tax paying companies in Canada would you be prepared to make increased payments for those programs designed to assist people displaced by automation, technology and other work eventualities? Would you like to see the government spend more money in this area?

Mr. Robinson: I think this is very definitely going to have to happen—inasmuch as going back to the point I was making earlier with Mr. Turner—because if we do not and the bill goes through as it is with the provisions for technological change and companies cannot compete, then we are going to end up not retraining 10 or 15 people, we will have to retrain an entire industry perhaps.

[Interpretation]

M. Perrault: Vous pensez que votre contribution au bien-être constitue votre apport principal dans ce domaine?

M. Douglas: Vous dites en fait: est-ce que la société doit aider d'une façon particulière, dans ce cas, par une contribution supplémentaire aux impôts ordinaires?

M. Perrault: C'est exact.

M. Douglas: Voilà une question délicate: je dirais que non.

M. Perrault: Donc, vous pensez que les programmes gouvernementaux qui existent sont suffisants et que la personne doit accepter ceci comme un risque ordinaire de son emploi.

M. Douglas: Notre société n'est pas très importante et nous nous efforçons d'assurer le bien-être de nos employés.

M. Perrault: Mais si quelqu'un est congédié ou déplacé du fait d'une modification des tendances de vente, avez-vous prévu quelque chose de spécial?

M. Douglas: Nous essayons de le muter et de le recycler pour le mettre dans un autre service. C'est ce qui s'est produit l'hiver dernier; je parle d'un groupe de 15 ou 20 employés de notre compagnie, que nous avons transférés d'un service d'opération mécanisée à un autre.

M. Perrault: C'est tout ce que vous avez prévu pour le moment?

M. Douglas: Lorsque nous pouvons former les employés, mais c'est un problème...

M. Perrault: Quant à ces autres mesures sociales, est-ce que la Chambre de commerce de London a témoigné devant un comité parlementaire quelconque pour essayer de faire augmenter les prestations d'assurance-chômage ou d'améliorer les normes de travail, afin d'aider les gens à se trouver un autre emploi? Avez-vous envoyé un mémoire sur ces sujets?

Le vice-président: Monsieur Robinson.

M. Robinson: Je ne sais pas si ceci se rapporte au sujet dont vous discutez, mais je sais que certains membres du Comité dont je fais partie ont étudié des mesures de sécurité du revenu et que M. Lloyd Posno a fourni un effort tout à fait valable. Nous avons envoyé des lettres au ministre; je crois que c'était un mémoire. C'est tout ce que je sais. Je ne suis au courant d'aucune autre mesure.

M. Perrault: A titre de sociétés imposées au Canada, seriez-vous prêt à augmenter vos versements pour ces programmes destinés à aider les gens qui sont mutés à cause de l'automatisation, de la technologie? Est-ce que vous préconiseriez que le gouvernement dépense plus dans ce domaine?

M. Robinson: Je crois que c'est fatal, comme je l'ai dit à M. Turner, car si nous n'augmentons pas nos dépenses dans ce domaine et si le bill est adopté avec ces dispositions concernant le changement technologique, des compagnies ne seront plus compétitives et il va falloir non pas recycler 10 ou 15 personnes, mais recycler toute l'industrie peut-être.

[Texte]

• 1705

Mr. Perrault: This morning we had a group of industry people from western Canada and they suggested that in so far as it is possible, attempts should be made through the free collective bargaining process to achieve agreements between labour and management in the area of technological change. They said failing that, however, they believed that the Canada Labour Relations Board should make a decision with respect to the adequacy of technological change provisions in a collective agreement. What is your reaction to that position? These were several large companies representing many millions of dollars worth of investment.

Mr. Robinson: And what was their . . .

Mr. Perrault: They said they see the importance of a technological change provision in collective agreements. They said in so far as is possible they would like to see this process left to labour and management without government interference.

They admitted, however, that in the case of deadlock or where it was simply impossible to agree on what should be in the contract in the area of technological change, the Canada Labour Relations Board should be empowered to decide whether or not certain minimum standards had been met in the agreement if it had been achieved or given the power to determine what constitutes an adequate technological change provision in that collective agreement.

Would you like that power to be given to the Canada Labour Relations Board?

Mr. Douglas: We, of course, take the stand that we would not want to see a technological change in the bill and that we would like it withdrawn. I would rather say no; we want to see the technological change withdrawn from the bill. This is our stand on the matter.

Mr. Perrault: Really, your position is that the proposed bill should be withdrawn. Would you like to see something else substituted?

Mr. Douglas: As we said to Mr. Alexander, certainly these proposed sections.

Mr. Perrault: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Perrault. Mr. Serré.

Mr. Serré: Thank you, Mr. Chairman. Since I have a brief in French I shall endeavour to ask my question in French if I may.

The Vice-Chairman: Excuse me, Mr. Serré, until they have prepared themselves with this equipment which they are perhaps not accustomed to. You may proceed, Mr. Serré.

M. Serré: Merci, monsieur le président. Monsieur Douglas, dans la section traitant des changements technologiques, vous dites que le projet de loi, sous sa forme actuelle, ralentira l'adoption des changements technologiques et aura pour cause de permettre aux tendances inflationnistes de s'enraciner plus fortement dans l'économie canadienne; et plus loin, vous dites que le projet de loi devrait assurer toute liberté d'introduire des changements technologiques tout en protégeant les particuliers qui doivent en pâtir.

[Interprétation]

M. Perrault: Ce matin nous avons entendu un groupe industriel de l'Ouest canadien, et ils se sont dit d'avis qu'on devrait essayer, en autant que possible, d'arriver à des accords entre les parties patronales et syndicales au sujet du changement technologique au moyen de la négociation collective libre. Faute de quoi, cependant, ils croyaient que le Conseil canadien des relations ouvrières devrait décider si les dispositions concernant le changement technologique dans la convention collective étaient appropriées. Qu'en pensez-vous? Ces témoins représentaient des compagnies très importantes et des investissements de l'ordre de plusieurs millions de dollars.

M. Robinson: Et quel était leur . . .

M. Perrault: Ils estimaient que les dispositions à l'égard des changements technologiques dans les conventions collectives étaient importantes. En autant que possible, ils préféraient voir ce procédé entre les mains des parties syndicales et patronales sans intervention du gouvernement.

Ils ont admis, cependant, que dans le cas d'impasse ou lorsqu'il devenait impossible de se mettre d'accord sur la portée du changement technologique dans le contrat, le Conseil canadien des relations ouvrières devrait avoir la compétence de décider si des normes minimums étaient respectées dans l'accord réalisé ou avoir la compétence de déterminer ce qui constitue une disposition suffisante au sujet du changement technologique dans la convention collective.

Voudriez-vous voir accorder ce pouvoir au Conseil canadien des relations ouvrières?

M. Douglas: Nous maintenons que nous ne voulons pas voir de changement technologique apparaître dans le projet de loi et que nous voudrions voir cette partie retirée. Je préfère répondre non; nous voulons voir le changement technologique retiré du projet de loi. Voilà notre opinion.

M. Perrault: En réalité, vous maintenez que le projet de loi devrait être retiré. Voudriez-vous qu'on y substitue autre chose?

M. Douglas: Comme nous l'avons dit à M. Alexander, certainement ces deux articles.

M. Perrault: Je vous remercie, monsieur le président.

Le vice-président: Je vous remercie, monsieur Perrault. Monsieur Serré.

M. Serré: Je vous remercie, monsieur le président, puisque j'ai le mémoire en français, j'aimerais poser ma question en français.

Le vice-président: Excusez-moi, monsieur Serré, si vous vouliez donner le temps d'installer l'équipement auquel ils ne sont pas habitués. Allez-y, monsieur Serré.

Mr. Serré: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Douglas, in the part relating to technological change, you say that in its present form this legislation will slow down the introduction of technological change causing inflationary trends in the Canadian economy to gain stronger hold; and a bit further, you stated the bill should provide the utmost freedom to introduce technological change and, at the same time, protect individuals adversely affected.

[Text]

Selon ma compréhension du projet de loi, j'estime que le bill ne va pas contre les changements technologiques du tout; en fait, le principe du projet de loi encourage les changements technologiques; le projet de loi ne joue-t-il pas justement le rôle de protéger les particuliers qui pourraient souffrir d'un changement technologique?

The Vice-Chairman: Mr. Douglas.

• 1710

Mr. Douglas: Yes. We believe that the companies and the firms should have the utmost freedom to introduce it. In other words, they should not have to consult with the bargaining units for 90 days or have it go finally to the Canadian labour board. We talk of the protection of the individual more through supplementary payments. I am referring back again to the general assistance board as it was set up under the U.S.-Canada auto pact. That type of aid or assistance to the individual is what we are recommending, and we are recommending that the companies not have to go through the procedures of proposed Sections 149 and 150 when they are in fact introducing technological change.

M. Serré: Dans votre réponse à M. Alexander, je crois que vous avez dit qu'à votre connaissance, dans le genre d'entreprise que vous exploitez, il n'y avait pas eu de mise à pied importante à cause de changements technologiques.

Par contre, dans votre mémoire, vous dites que les dispositions de l'article 150 concernant les changements technologiques sont tout à fait déraisonnables et doivent être retirées. Alors ma question est la suivante: si, dans votre genre d'entreprise, à votre connaissance, il n'y a jamais eu de mise à pied importante à cause de changements technologiques, pourquoi êtes-vous si préoccupé de cette disposition du projet de loi?

Mr. Douglas: I am personally so much against it because of the disruption that would be created by having to go to the bargaining unit in each instance to review with them your plans, the technological change that may be introduced.

Mr. Serré: You would not have to negotiate every time that a technological change would be introduced. Could you not do that every two years or three years, whenever the new contract comes up? You could have provisions, and the bill says so, to foresee these changes.

Mr. Douglas: There is under the strict interpretation of this proposed subsection. However, there is constant introduction in industry of technological change. It is not something that is sudden, such as going from steam to diesel. There is constant introduction of technological change, and if you read, as I know you have, sir, this proposed subsection, it refers to equipment or materials. But in industry, it is an ongoing process. There is no sudden decision to do this or do that. We are always considering improvements. We are always considering technological change.

Mr. Serré: What do you see as a major technological change that would affect a substantial number of employees in your type of industry or endeavour?

Mr. Douglas: Substantial could be 10 per cent and if substantial is 10 per cent, we went through such an introduction this last year. The equipment that we introduced this last year was not on the market when we negotiated our collective agreement two and a half years ago.

[Interpretation]

In my opinion, I do not feel that the bill opposes technological changes at all; in fact, in principle the bill encourages technological changes; does it not protect the individual from being adversely affected due to a technological change?

Le vice-président: Monsieur Douglas.

M. Douglas: Oui, Je crois que les compagnies et les sociétés devraient avoir toute la liberté voulue pour l'introduire. Autrement dit, ils ne devraient pas avoir besoin de consulter les unités de négociations pendant les 90 jours ou d'être obligé de le présenter au Conseil canadien du travail. Nous parlons de protéger l'individu par des paiements supplémentaires. Je réfère encore au Conseil d'aide générale prévue par l'accord canado-américain sur l'automobile. Ce genre d'aide ou d'assistance à l'individu est ce que nous recommandons; et nous recommandons que les compagnies n'aient pas à suivre les procédures proposées dans les articles 149 et 150 quand ils veulent introduire un changement technologique.

Mr. Serré: In your answer to Mr. Alexander, I believe that you said that as far as you knew in your type of business, there have not been any major lay-offs due to technological change.

On the other hand, in your brief, you state that the provision in section 150 pertaining to a technological change is completely unreasonable and should be withdrawn. Therefore my question is: if in your type of business and to your knowledge there has never been an important lay-off due to technological change, why are you so concerned with that provision of the bill?

M. Douglas: Je suis personnellement contre cette disposition à cause des problèmes qu'entraînerait la consultation avec l'unité de négociation dans chaque cas, afin d'étudier des prévisions de changements technologiques à introduire.

M. Serré: Vous n'auriez pas à négocier à chaque fois qu'un changement technologique survient. Ne pourriez-vous le faire à chaque deux ou trois ans, au moment de la révision du contrat? Comme le projet de loi le dit, vous pourriez avoir des dispositions afin de prévoir ces changements.

M. Douglas: Selon l'interprétation rigide de ce paragraphe. Cependant, il y a toujours l'introduction de changements technologiques dans l'industrie. Il ne s'agit pas d'un fait soudain, comme le passage de la vapeur au diesel. Il y a toujours des changements technologiques à introduire, et si vous lisez cet article—comme je sais que vous l'avez fait—il parle d'équipement et de matériaux. Mais dans l'industrie, il s'agit d'un processus permanent. Il n'y a aucune décision soudaine d'agir d'une façon ou d'une autre. Nous prévoyons toujours des améliorations. Nous considérons toujours des changements technologiques.

M. Serré: Dans votre genre d'industrie ou d'entreprise, quel changement technologique important pourrait toucher un nombre substantiel d'employés?

M. Douglas: 10 p. 100 serait un nombre substantiel et si on accepte cela, nous avons eu cette expérience l'an dernier. L'équipement introduit l'année dernière n'était pas sur le marché au moment de nos négociations de la convention collective il y a deux ans et demi.

[Texte]

Mr. Serré: In this instance what happened to the employees affected?

Mr. Douglas: In this instance, as I told the other gentleman who was here, we attempted to retrain wherever possible and we were fairly successful in our endeavours. However we still introduced technological change.

• 1715

Mr. Serré: How many employees would you say have not been relocated since then as a result of this change?

Mr. Douglas: Of that group, ten per cent. I think that we relocated approximately 60 per cent of them, so we are getting down to about 4 per cent of our work force, then.

Mr. Serré: But there are still some that have not been relocated as a result of the technological change and if it could have been foreseen, they could have probably had sufficient time to retrain or readapt themselves accordingly.

Mr. Douglas: I would have to say that, in this particular case, attrition took care of them.

Mr. Serré: I have no further questions, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Serré.

We have concluded the first round of questioning. I do not know if there are any others with questions but I, with the permission of the Committee, would like to ask a question or two myself.

I have the impression, from the remarks that you have made, Mr. Douglas, that what you are really looking for is a kind of TAB benefits paid for by the government, which there are under the Auto Pact; so that if there is a technological change affecting a significant number of people, then the government, through its general revenues, would pick up the tab for retraining, for dislocation and other benefits to the employees, as opposed to the cost of that being paid for by the company involved.

This is primarily what you are suggesting. Is that correct?

Mr. Douglas: Yes.

The Vice-Chairman: There are a couple of instances that I know of where this is done: one is the Auto Pact that you referred to and the other is in the textile industry. The textile bill has—and I do not remember the exact name of the thing—a similar program to the transition of assistance benefits which are involved and, in both of those cases, the government does contribute towards that.

Do you feel that there is no responsibility at all on the part of industry to contribute toward that cost, outside of general taxation? I have a feeling that you feel that way, and if so, is it because you rather suspect that some companies, perhaps the smaller ones, just could not afford to pick up the tab, that they might be put out of business? Maybe it would be desirable for them to do it, and maybe it would be socially acceptable for them to do it, but you are fearful that some people just could not pay the bill?

Mr. Douglas: As we say here, we do accept, as part of our responsibility, this protection of the employee, and I know that most companies endeavour to retrain that person; but if it comes down to an assessment against that company, an assessment over and above those that are already made by way of unemployment insurance, income tax and so forth, I would agree with you, sir, that in many cases the companies just could not afford, then, to make the technological change.

[Interprétation]

M. Serré: En l'occurrence, qu'est-ce qui est arrivé aux employés?

M. Douglas: Dans ce cas, comme je l'ai déjà dit à un autre membre, nous avons essayé de recycler là où c'était possible et nous avons connu un certain succès. Cependant, nous avons introduit un changement technologique.

M. Serré: Mais combien reste-t-il d'employés, qui à la suite de ce changement, n'ont pas été reconvertis?

M. Douglas: Dans ce groupe, il y en a 10 p. 100. Je crois que nous avons réussi à trouver un emploi pour environ 60 p. 100; donc il en reste environ 4 p. 100.

M. Serré: Mais il y en a qui n'ont pas retrouvé d'emploi et si les prévisions avaient été faites à temps, ils auraient probablement pu se recycler ou se réadapter.

M. Douglas: Je dirais que dans ce cas, c'est la diminution normale du personnel à la suite des causes de terminaison ordinaire d'emploi telles que l'âge etc. qui a réglé la situation.

M. Serré: Je n'ai plus de questions à poser, monsieur le président.

Le vice-président: Merci, monsieur Serré.

Notre premier tour de questions est terminé; je ne sais pas s'il y en a d'autres qui voudraient poser des questions mais j'aimerais moi-même en poser une ou deux.

Monsieur Douglas, d'après les remarques que vous avez présentées, je crois que ce que vous préconisez c'est que le gouvernement verse des prestations du genre de celles du programme d'allocation d'aide de transition, telles qu'elles existent dans le cadre de l'accord sur l'automobile, c'est-à-dire qu'en cas de changements technologiques touchant un grand nombre de personnes, le gouvernement, puisant dans sa caisse, paie la note du recyclage, etc.

Et que ce ne soit pas la compagnie qui supporte ces frais. N'ai-je pas raison?

M. Douglas: Oui.

Le vice-président: Je connais des exemples où l'on procède de cette façon: tout d'abord dans le cas de l'accord sur l'automobile et l'autre exemple c'est l'industrie du textile. Le bill concernant le textile, prévoit un programme semblable à celui du programme d'allocation d'aide de transition et, dans ces deux cas, le gouvernement y contribue.

Ne pensez-vous pas cependant que la compagnie impliquée, outre ce qu'elle paie en impôts ordinaires, devrait contribuer à ces frais? J'ai l'impression que c'est ce que vous pensez car, peut-être, que les plus petites compagnies ne peuvent régler une telle note; il se pourrait qu'elles fassent faillite? Donc, même si cela était souhaitable, vous craignez que ce soit impossible?

M. Douglas: Comme je l'ai dit, nous acceptons notre part de responsabilités à l'effet que la plupart des sociétés s'efforcent de recycler les personnes touchées. Mais si l'on veut imposer la société, outre ce qu'elle verse déjà en fait d'assurance-chômage, d'impôt sur le revenu, etc., je dirais que vous avez raison, monsieur, dans bien des cas, des sociétés ne pourraient supporter les frais résultant de ces changements technologiques.

[Text]

Usually, the change is made in order to improve your competitiveness, and if you have to forego that improvement, why make it? Why not just go out of business?

The Vice-Chairman: I would like to raise one other question. You are talking about the ongoing nature of technological change and how it occurs on a daily basis in almost all industries today, and I think there is a large degree of truth in that. I have the feeling, however, that the technological change being referred to in this bill is not in that same category.

I suppose that new tooling of any kind in the automobile industry could technically be called technological change. You might be using a punch press with dies that would now do in two operations what normally took four operations. You might do this kind of thing quite regularly in the normal course of managing your business effectively; but providing it does not affect significant numbers of people, it would seem to me that it is not covered by the bill. The day-to-day kind of technological change that you refer to does not fall in the category referred to here as affecting a significant number of people. Would you agree with that?

Mr. Douglas: Section 149(1)(a) reads:

the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business . . .

The Vice-Chairman: Yes, but it has to affect a significant number of people.

• 1720

Mr. Douglas: When or how do you judge that effect? The effect might be that you are successful in obtaining additional contracts and then they would not be affected. Looking at it from the union steward's point of view or the plant chairman's point of view, he sees a different type of equipment or materials coming. Right away he can holler, "We are going to fight this thing." In many instances the union stewards and committeemen are not as well trained as some of the people with whom we are able to discuss this bill here who have union background.

Mr. Alexander: I do not accept that statement, sir.

Mr. Douglas: That many of them are not as well . . .

Mr. Alexander: As we are here. We are laymen.

The Vice-Chairman: Go ahead, I do not mind if you have a supplementary. By all means, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: No, no. I think Mr. Douglas was attempting to flatter us and accord us more expertise than we really have.

The Vice-Chairman: Speak for yourself, Mr. Alexander.

I would like to pursue for just a moment whether you think there is any obligation to try to negotiate contracts that provide for technological change. Obviously, if you do that under this bill and if there were a modest amendment, say, to change the "and" to an "or" and there was a predisposition on your part and those people you represent to try to negotiate these provisions within the contract, then one would not really have to concern himself with this. For instance, you have indicated that you do not have provisions for technological change in your contract. Do you think it would be a good idea for you to have such

[Interpretation]

D'habitude, ces changements ont pour objectif l'amélioration de la situation concurrentielle, donc si vous ne pouvez le faire, il vaut mieux fermer boutique.

Le vice-président: J'aimerais poser une autre question: vous parlez de la nature continue des changements technologiques dans l'industrie de nos jours et il y a une grande part de vérité dans cette déclaration. Pourtant, j'ai l'impression que les changements technologiques prévus dans ce bill ne sont pas de cette nature.

Je suppose que si l'on introduit dans l'industrie de l'automobile de nouvelles machines, on peut qualifier ceci de changements technologiques. Supposons que vous mettiez en service une presse qui moule des parties qui en deux opérations effectuent ce qui prenait quatre opérations dans le passé; ceci peut être une innovation courante mais si un grand nombre de gens ne sont pas touchés, il me semble qu'alors le bill ne s'applique pas?

M. Douglas: L'alinéa (a) du paragraphe (1) de l'article 149 indique:

la mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire, ou ouvrage, d'installations ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage . . .

Le vice-président: Oui, mais il faut qu'un grand nombre de personnes soit touché.

M. Douglas: Comment, quand allez-vous juger que telles en sont les conséquences? Il se peut qu'à la suite de ces changements vous obteniez des contrats supplémentaires et que le personnel n'en soit pas touché. Aux yeux du représentant syndical ou du directeur de l'usine, il s'agit d'un matériel différent. Et, le syndicat peut dire nous allons nous opposer à son utilisation. Souvent les délégués syndicaux sont bien moins au courant de la question que vous ici qui avez l'expérience des syndicats.

M. Alexander: Je ne suis pas d'accord.

M. Douglas: Vous n'êtes pas d'accord . . .

M. Alexander: Nous ne sommes que des profanes.

Le vice-président: Allez-y, vous pouvez poser une question supplémentaire, monsieur Alexander.

M. Alexander: Non, je pense que M. Douglas voulait nous encenser et nous faire paraître plus compétents que nous ne le sommes en fait.

Le vice-président: Vous parlez pour vous-même, monsieur Alexander.

J'aimerais vous demander si vous pensiez qu'il est nécessaire d'essayer de négocier des contrats qui prévoient les changements technologiques. De toute évidence, si vous procédez ainsi dans le cadre de ce bill, que l'on change, si vous voulez, ce «et» en «ou», et que vous et ceux que vous représentez soient disposés à négocier ces dispositions dans le cadre du contrat, alors il n'y aurait aucune inquiétude de ce côté. Vous nous avez dit, par exemple, que dans votre contrat il n'y a pas de disposition concernant des changements technologiques. Ne penseriez-vous pas qu'il serait utile qu'il y en ait?

[Texte]

provisions within the contract? It is reasonable to expect you to have such?

Mr. Douglas: I will say I would like not to.

The Vice-Chairman: I presume if this bill were passed and if you were under federal jurisdiction you would have some inclination perhaps to change your view.

Mr. Douglas: I would have to.

The Vice-Chairman: That might be one of the reasons for the bill.

If there are no further questions, I would like to thank our witnesses, the members from the London Chamber of Commerce who are with us today for their participation and helpful advice. You can be assured that this Committee will take your views into consideration in their deliberations. We appreciate your taking time to come here today.

Mr. Douglas: Thank you very much.

Mr. Robinson: Thank you.

The Vice-Chairman: This meeting will now stand adjourned until 8 o'clock tonight when we will have the Committee for Justice and Liberty before us.

EVENING SITTING

• 2013

The Vice-Chairman: Gentlemen, we will call the meeting to order and will resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code.

Before us tonight we have The Committee for Justice and Liberty, and also, representing the Christian Labour Association of Canada, we have, on my immediate right, the Executive Secretary, Mr. Gerald Vandezande, and on his right, Mr. Lyle McBurney who is a member of the board of directors; to his right is Mr. Peter Mostert, a member of the Christian Labour Association and Foundation, and Mr. Henry Westendorp who is a member of the Christian Labour Association and also of the Foundation.

Gentlemen, as Chairman of the Committee tonight, I would like to welcome you in your appearance before our Committee and I am sure that all of us look forward to your comments, your views and your answers to our questions in the hope that that will be helpful to us in our deliberations.

So, I would like to introduce, for an opening statement, Mr. Gerald Vandezande.

Mr. Gerald Vandezande (Executive Secretary, Christian Labour Association of Canada): Thank you, Mr. Chairman and Members of the Committee.

Rather than reading the brief, I will try to relate its basic points in a few minutes. The central thrust of the brief really sets forth our basic unhappiness with the present collective bargaining system particularly as it is now being used, or abused rather, and also with the way in which the principle of freedom of association has been interpreted and applied in the Canadian labour laws, particularly also at the federal level.

• 2015

[Interprétation]

M. Douglas: Non.

Le vice-président: Je suppose que si ce bill était adopté et que vous dépendiez de la juridiction fédérale, vous auriez peut-être tendance à changer d'avis?

M. Douglas: Il le faudrait.

Le vice-président: Donc, c'est peut-être là une des raisons d'être du bill.

S'il n'y a pas d'autres questions, j'aimerais remercier nos témoins, les membres de la Chambre de commerce de London qui ont bien voulu comparaître et nous donner leurs conseils judicieux. Vous pouvez être certains que le Comité en tiendra compte. Nous vous remercions d'être venus.

M. Douglas: Merci beaucoup.

M. Robinson: Merci.

Le vice-président: La séance est suspendue jusqu'à 8 h. ce soir où nous recevrons les représentants du *Committee for Justice and Liberty*.

SÉANCE DU SOIR

Le vice-président: Messieurs, la séance est ouverte. Nous allons reprendre l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Nous avons avec nous ce soir les représentants du Comité pour la justice et la liberté, et également ceux de l'Association ouvrière chrétienne du Canada. Immédiatement à ma droite se trouve le secrétaire exécutif, M. Gerald Vandezande, et à sa droite M. Lyle McBurney, membre du Conseil de direction, ensuite M. Peter Mostert, membre de l'Association ouvrière chrétienne du Canada et de la fondation, ainsi que M. Henry Westendorp, membre de l'Association ouvrière chrétienne et également de la fondation.

Messieurs, en tant que président du Comité pour ce soir, j'aimerais vous souhaiter la bienvenue et je suis persuadé que nous apprécierons beaucoup vos observations, vos opinions et les réponses que vous donnerez à nos questions et nous espérons qu'elles pourront nous servir dans nos délibérations.

Je voudrais donc présenter M. Gerald Vandezande qui fera une déclaration.

M. Gerald Vandezande (secrétaire exécutif, Association ouvrière chrétienne du Canada): Merci, monsieur le président et messieurs les membres du Comité.

Au lieu de lire le mémoire, je vais essayer de vous en décrire les points fondamentaux en quelques instants. L'idée centrale du mémoire est vraiment d'exprimer notre insatisfaction vis-à-vis du système actuel de négociations collectives, particulièrement de la façon dont il est utilisé présentement, ou plutôt de la façon dont on en abuse, et nous n'aimons pas non plus la façon dont le principe de liberté syndicale a été interprété et appliqué dans les lois

canadiennes du travail, plus particulièrement au niveau fédéral.

[Text]

We are of the conviction that since we are living in a pluralistic society, consisting of people who adhere to a variety of views and also have those views pertain to daily work and to labour management relations and collective bargaining, that plurality of conviction should be allowed full and free expression and no one should be compelled to belong to an association or should be compelled to support an association against his free choice. We say that, firmly believing that workers must have the right to join the organization of their own choosing and should join and financially support organizations but that the choice of organization that is to represent them should be theirs and theirs alone.

Since trade unions deal at all times really with what a man basically believes about our society, about work and about working conditions generally, one cannot argue that the business of a trade union or of any human institution really is a neutral one and that therefore behind anything that a labour organization does, or for that matter an employer, or a government or a political party there always is a world and life view.

Being of the conviction that the Christian faith is intensely relevant to the workaday situation in which we find ourselves, and being of the conviction that Christians should be allowed to make their own contribution to the development of Canada's national life, we feel that the C.J.L. Foundation and the Christian Labour Association of Canada should not only be allowed to exist as is now the case but that people should also be free to identify themselves with it. At the same time they should not be compelled, as is now the case, to belong to another organization, such as the AFL-CIO trade union or a Canadian Labour Congress affiliate as a condition of their employment at their place of work.

We are really saying that in Canada people should be free to choose where they will be working and which organization they will support without having to fear any reprisal of any kind, least of all unemployment. This is currently the case, namely, that if people wish to work in certain industries they must as a condition of their employment either become a member of or financially support the trade union which has somehow managed to obtain the bargaining rights on behalf of the workers employed at that plant.

We feel that the practice of compulsory unionism, both the compulsory membership and the compulsory dues provisions are in violation of the basic principles enunciated in the Canadian Bill of Rights and in violation of the United Nations Universal Declaration of Human Rights and the Convention recently adopted, I think, only two months ago by Canada, Convention 87 of the International Labour Organization which is referred to in the preamble of Bill C-183.

It is our contention that the preamble and proposed Section 110 should be upheld and should be honoured in the legislation itself and that no section of Bill C-183 should be in contradiction to the preamble and to proposed Section 110, particularly when elsewhere in the bill, namely in proposed Section 186, specific provision is made that no one be compelled to belong to an association as a

[Interpretation]

Nous sommes convaincus que puisque nous vivons dans une société pluraliste, composée de personnes qui adhèrent à toute une variété de points de vue différents, également qu'en ce qui concerne le travail quotidien et les relations des travailleurs avec la direction ainsi qu'en ce qui concerne les négociations collectives, il faudrait permettre l'expression libre et entière d'une pluralité de compétition et personne ne devrait être forcé d'appartenir à une association ou d'appuyer une association contre son gré. Si nous disons cela, c'est que nous croyons fermement que les travailleurs doivent avoir le droit de se joindre à l'organisation de leur choix et qu'il devrait se joindre à des organisations et à les appuyer financièrement, mais c'est à eux et à eux seuls de choisir l'organisation qui les représentera.

Étant donné que les syndicats ouvriers s'occupent en tout temps de ce qu'une personne croit fondamentalement au sujet de notre société, du travail et des conditions de travail de façon générale, on ne peut affirmer que les activités de tout syndicat ouvrier ou de toute autre institution humaine sont vraiment neutres, et que par conséquent, derrière toute action d'une organisation syndicale ou d'un employeur, ou encore d'un gouvernement ou d'un parti politique, se trouve une vision du monde et de la vie.

Étant convaincus que la foi chrétienne se rattache profondément à la situation quotidienne dans laquelle nous nous trouvons, et étant convaincus également que les chrétiens devraient pouvoir apporter leurs propres contributions au progrès de la vie au Canada, nous croyons que la fondation C.J.L. et l'Association ouvrière chrétienne du Canada devraient non seulement pouvoir exister comme c'est présentement le cas, mais que les gens devraient également être libres de s'identifier à ces organismes. Du même coup, ils ne devraient pas être forcés, comme c'est maintenant le cas, d'appartenir à une autre organisation, comme le syndicat AFL-CIO ou à une autre filiale du Congrès du travail du Canada, s'ils veulent garder leur emploi actuel.

En fait, nous disons qu'au Canada les gens devraient être libres de choisir l'endroit où ils vont travailler et l'organisation qu'ils appuieront sans avoir à craindre des représailles quelconques, encore moins de perdre leur emploi. C'est actuellement le cas, c'est-à-dire que si des personnes désirent travailler dans certaines industries, elles doivent pour obtenir leur emploi, soit devenir membre du syndicat qui a réussi d'une façon ou d'une autre à obtenir des droits de négociations au nom des travailleurs à l'emploi de ladite usine, soit de l'appuyer financièrement.

Nous croyons que la pratique du syndicalisme obligatoire, que ce soit l'adhésion obligatoire ou les dispositions relatives aux cotisations obligatoires sont une violation des principes fondamentaux énoncés dans la Déclaration canadienne des droits et dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, et également de la Convention récemment signée par le Canada, il y a peut-être 2 mois, soit la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail dont il est fait mention au préambule du bill C-183.

Nous affirmons que le préambule et l'article 110 du projet de loi devraient être maintenus et qu'il faudrait les respecter dans la loi même, et qu'il ne devrait pas y avoir d'articles du bill C-183 qui entrent en contradiction avec le préambule et avec l'article 110 du projet de loi, et plus particulièrement avec l'article 186, par exemple, où il est précisément stipulé que personne ne doit être forcé d'ap-

[Texte]

condition of employment and that no coercion be used. This is, as you may know, in keeping also with the specific declarations of the United Nations.

The Christian Labour Association and the C.J.L. Foundation are advocating that the workers be allowed to decide for themselves which labour organization they will have act on their behalf and which labour organization they will financially support, depending on their world and life view, and that these different labour organizations in co-operation jointly negotiate collective agreements which are in the interests of the workers as a whole and that no trade union be given monopoly rights or exclusive bargaining rights but that all trade unions properly certified by the Labour Board be given equal association opportunity and that the labour boards, and certainly the legislation, jealously protect the civil rights of Canadians under the Canadian Bill of Rights.

• 2020

In that connection, I want to draw your attention to the fact that the Canadian Bill of Rights makes it very clear that no law in Canada shall contain any provisions that are contrary to the spirit and the letter of the Canadian Bill of Rights.

It is our submission that the bill now before you, particularly in proposed sections 161 and 162, contains provisions which are in violation of the bill of rights, and that therefore these sections should be repealed. I am referring to proposed Sections 161 and 162(3), which provide for compulsory unionism, and which we feel violate the principle of freedom of association and also the freedom of religion.

You may ask, what does religion have to do with labour relations. Our view of religion, and that is also the views held by the courts and the labour boards, is that religion is what a man believes it is. No court has yet defined or tried to define the nature of religion. It has always held that religion is what religion is to the individual in question. So even though some people may think that what I may be saying is utterly ridiculous, the courts have held that because I believe what I do believe, very sincerely, therefore I should be entitled to protection of that freedom of religion.

I should also point out that the Bill of Rights does not say that there shall be freedom of worship. But it says there shall be freedom of religion. Freedom of worship is only a part of the freedom of religion that is protected by the Bill of Rights.

Our view is that every man lives in accordance with his basic religious beliefs, whether they be Christian or otherwise, and if a man is willing to admit that the beliefs he holds are religious in character, we believe they are.

We feel that a trade union such as the United Auto Workers, for example, should not be permitted by law to impose its particular view of society and of reality and of man and of work and of labour management relations on any worker, and neither should any other trade union working within Canada, and that these trade unions if anything should religiously protect the freedom of religion and the freedom of association and the freedom of speech of the workers, regardless of creed.

[Interprétation]

partenir à une association pour pouvoir obtenir un emploi, et qu'il ne faut pas exercer de coercicion. Comme vous le savez peut-être, ce concept est conforme aux déclarations spécifiques des Nations Unies.

L'Association ouvrière chrétienne du Canada et la fondation C.J.L. affirment que les travailleurs devraient pouvoir décider eux-mêmes de l'organisation syndicale qui devra agir en leur nom et de l'Organisation syndicale qu'ils appuieront financièrement, conformément à leur vision du monde et de la vie, et nous préconisons également que ces différentes organisations ouvrières collaborent pour négocier des conventions collectives qui soient dans l'intérêt de tous les travailleurs et qu'aucun syndicat ouvrier ne reçoive de droits exclusifs de négociations collectives, mais plutôt que tous les syndicats ouvriers soient accrédités en bonne et due forme par le Conseil des relations du travail, et que chacun ait une chance égale de se syndiquer, et que les conseils du travail, et certainement

les lois protègent jalousement les droits civiques des Canadiens aux termes de la Déclaration canadienne des droits.

A ce propos, je voudrais attirer votre attention sur le fait que la déclaration canadienne des droits stipule bien clairement qu'aucune loi au Canada ne doit contenir de dispositions contraires à l'esprit et à la lettre de la déclaration des droits.

Nous soutenons que le projet de loi que vous étudiez, et plus particulièrement les articles 161 et 162 de ce projet de loi contiennent des dispositions qui violent la déclaration des droits, et que, par conséquent, ces articles devraient être abrogés. Je parle des articles 161 et 162 (3), qui prévoient le syndicalisme obligatoire, et qui enfreignent, à notre avis, le principe de la liberté syndicale et également celui de la liberté de religion.

Vous vous demandez peut-être ce que la religion vient faire dans les relations du travail. D'après nous, et également d'après les tribunaux et les conseils du travail, la religion est ce qu'une personne croit qu'elle est. Aucun tribunal n'a encore défini ou essayé de définir la nature de la religion. On a toujours dit que la religion est ce que la religion constitue pour la personne en question. Même si certaines personnes peuvent penser que ce que je dis est tout à fait ridicule, les tribunaux ont toujours déclaré que parce que je crois ce que je crois, je devrai par conséquent avoir droit à la protection de cette liberté de religion.

Je voudrais également signaler que la déclaration des droits ne stipule pas qu'il doive y avoir liberté de culte. Elle dit plutôt qu'il doit y avoir liberté de religion. La liberté du culte n'est qu'une partie de la liberté de religion qui est protégée par la déclaration des droits.

A notre avis, tout homme vit en conformité de ses croyances religieuses fondamentales, qu'elles soient chrétiennes ou autre, et si une personne est disposée à admettre que ses croyances sont de caractère religieux, nous croyons qu'elles le sont.

Nous pensons qu'un syndicat ouvrier comme celui des travailleurs unis de l'automobile, par exemple, ne devrait pas avoir le droit, de par la loi, d'imposer à un travailleur son point de vue particulier sur la société, la réalité, l'homme, le travail et les relations entre les employés et les employeurs, et c'est la même chose pour tout autre syndicat ouvrier au Canada; nous croyons que ces syndicats ouvriers devraient même plutôt protéger religieusement la liberté de religion et la liberté syndicale, ainsi que la liberté de parole des travailleurs, quelle que soit leur foi.

[Text]

So we are asking this Committee and Parliament to protect these basic civil rights, and that Canadians should be allowed therefore to join and financially support the organization of their own choosing, without fear of loss of employment or any other reprisal.

Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you very much. I do not have any names on my list. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Vandezande, is it?

Mr. Vandezande: Yes, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: We are pleased to have you here. I must say that your brief is one that is certainly significantly different in view of the contents, but nevertheless it is certainly welcome.

As I listened to you explain your attitude and your philosophy, I am trying to find out firstly—and you will excuse my ignorance because I had not heard of your organization before until about a month or so ago—what is the relationship between you and the regular labour associations in Canada? Is there a friendship that exists? Is there a rapport? Is there an understanding? Is there a relationship of respect?

I am trying to find out the off-shoot, and where the differences may be. If you will excuse my ignorance, sir, I am not trying to . . .

Mr. Vandezande: There is unfortunately no friendship between CLAC and the Canadian Labour Congress or any other trade union. We have in the good sense of the word tried to establish some basic rapport with these unions in that what we want to establish, in a country such as ours, is that there can be a difference of basic conviction without having to hate or totally dislike one another. So what we would like to enter into is a co-operative arrangement with these organizations without CLAC identifying itself with the particular philosophy of trade unionism that these unions advocate. Unfortunately, none of the existing trade unions have been receptive to our offers of co-operation. They have even been very hostile to any suggestion that their organizations are, as far as some of our members are concerned, totally inadequate.

• 2025

Consequently, these organizations have almost invariably made life very difficult for members of the Christian Labour Association of Canada and other people as well who chose to disagree with them, and have almost invariably insisted that if people do not want to belong to them or financially support them in their particular place of employment that they lose their jobs, be fired, and this is what has happened in quite a number of instances. We regret this very much because we do not think that the trade union movement outside CLAC is served by that kind of an intolerant attitude and I think it does real damage to the reputation of the trade union movement when it shows that it is incapable of allowing dissent on the part of workers who disagree with the basic religious stance, albeit of materialism, of these particular unions.

[Interpretation]

Nous demandons donc au Comité et au Parlement de sauvegarder ces droits civiques fondamentaux, et nous demandons que les Canadiens aient le droit d'adhérer à l'organisation de leur choix, et de l'appuyer financièrement, sans craindre de perdre leur emploi ou de subir toute autre représaille.

Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Merci beaucoup. Je n'ai pas de liste de noms, mais M. Alexander a la parole.

M. Alexander: Vous vous appelez M. Vandezande, n'est-ce pas?

M. Vandezande: Oui, monsieur Alexander.

M. Alexander: Nous sommes heureux de vous accueillir parmi nous. Je dois dire que votre mémoire diffère certainement beaucoup des autres dans sa teneur, mais néanmoins nous sommes heureux que vous l'ayez présenté.

En vous écoutant expliquer votre position et votre philosophie, et vous excuserez mon ignorance car il y a seulement un mois ou deux que j'ai entendu parler de votre organisation, j'essaie d'abord de comprendre quel est le rapport entre votre association et les associations ouvrières régulières au Canada. Est-ce que vous êtes en bon terme? Est-ce qu'il y a un rapport? Est-ce qu'il y a une entente? Vous respectez-vous les uns les autres?

J'essaie de savoir quelles sont les différences. Si vous voulez bien me pardonner mon ignorance, monsieur, je n'essaie pas de . . .

M. Vandezande: C'est bien malheureux, mais il n'y a aucun lien d'amitié entre l'Association ouvrière chrétienne du Canada (AOCC) et le Congrès du travail du Canada, ou même avec tout autre syndicat ouvrier. Nous avons sincèrement essayé d'établir un rapport fondamental avec ces syndicats car nous voulons démontrer dans un pays comme le nôtre, qu'il peut y avoir des divergences entre les convictions fondamentales de certains groupes sans pour cela que l'on se haisse ou que l'on se déteste l'un l'autre. Nous aimerions donc arriver à coopérer avec ces organisations sans que notre association, l'AOCC, ait à faire sienne la philosophie syndicaliste prônée par ces syndicats. Malheureusement, aucun des syndicats actuels n'a répondu à nos propositions de coopération. Ils se sont même montrés très hostiles lorsqu'on leur a dit qu'ils étaient même totale-

ment inefficaces, du moins en ce qui concerne certains de nos membres.

En conséquence, ces organisations ont presque invariablement rendu la vie très difficile pour les membres de l'Association ouvrière chrétienne du Canada ainsi que pour tous ceux qui ont choisi de s'opposer à elles, ces organisations insistant presque toujours sur le fait que si les gens ne voulaient pas adhérer ou du moins leur apporter leur soutien financier à l'endroit où ils travaillent, ils perdraient leur emploi, ils seraient mis à la porte, et c'est ce qui s'est produit dans un bon nombre de cas. Nous le regrettons fortement car nous ne pensons pas que les mouvements syndicaux qui ne font pas partie de l'AOCC bénéficient vraiment de ce type d'attitude intolérante qui, je pense, nuit à la réputation du mouvement syndical tout entier lorsque ce dernier montre qu'il est incapable de tolérer l'opposition des travailleurs qui refusent la position religieuse, quoique matérialiste, de ces syndicats.

[Texte]

In the future we hope that these unions will be open to some co-operative arrangement whereby together from our various vantage points in keeping with our respective philosophies of labour-management relations we would be able to act on behalf of various groups of workers in the interests of the workers as a whole, and the national well being, each again in keeping with his own basic principles.

The difference in principles is this. We believe that all of life must be spent in the service of our maker and for the sake of our neighbour and we believe that should be done in obedience to what the scriptures say about life and about man's task in the creation. Other people disagree with us and it is their good right to disagree. They follow a different philosophy. They advocate very often the philosophy of materialism, of bread and butter unionism, or of ready cash unionism or all kinds of other isms which in our view do not really approach the biblical message for life. We are not a revivalist organization, we are an organization that in a very straightforward down-to-earth way seeks to apply these fundamental Christian principles to the workaday situation in which we find ourselves so that it becomes clearly evident that the Christian gospel does have its own message for these situations.

Again under our collective agreement no worker whom we represent is required as a condition of employment to support CLAC or to abide by its viewpoint and is not required to become a member or pay dues to it.

Mr. Alexander: We have a workforce of approximately eight million people I understand, and I believe your brief refers to the fact that you have something like 3,500 members...

Mr. Vandezande: That is right.

Mr. Alexander: ... out of that workforce and they are primarily in Ontario. How long have you been in existence?

Mr. Vandezande: Really we have only been active since 1963 when the Ontario Supreme Court ruled that CLAC was just as much entitled to government recognition as any other trade union in the province. So we have been in existence for nine years.

Mr. Alexander: You are having trouble acquiring membership or, as you stated, the CLC and perhaps its affiliates throw the fear of God into anyone who wants to belong to your organization.

Mr. Vandezande: That is pretty clever.

Mr. Alexander: Well it is tricky, but I am being very serious.

Mr. Vandezande: Yes, I appreciate that.

Mr. Alexander: I am just trying to find out why, knowing the high ideals you have. Maybe there is something wrong with our society that in 9 years you could only attract 3,500 people primarily in Ontario, which speaks very highly for Ontario, of course, or for some of us anyway.

[Interprétation]

Nous espérons à l'avenir que ces syndicats se montreraient ouverts à une certaine forme de coopération qui nous permettrait, tout en respectant nos philosophies respectives des relations syndicat-patronat, d'agir au nom des divers groupes de travailleurs dans l'intérêt de toute la communauté laborieuse et dans l'intérêt du bien-être national, chacun continuant néanmoins à respecter ses propres principes fondamentaux.

La différence entre principes est la suivante. Nous estimons que toute vie doit servir notre créateur et le bien de notre voisin et nous estimons qu'il faut agir de la sorte en obéissant aux principes posés par les Écritures à propos de la vie et du rôle de l'homme dans la création. D'autres ne sont pas d'accord avec nos opinions et c'est tout à fait leur droit. Leur philosophie est différente. Ils prônent très souvent le matérialisme, le syndicalisme du pain quotidien ou le syndicalisme du dollar ou toute autre philosophie en isme, lesquelles, à notre avis, ne correspondent pas au message de la Bible. Notre organisation n'est pas une organisation de renouveau religieux mais plutôt terre-à-terre et nous cherchons à appliquer ces principes chrétiens fondamentaux au travail quotidien qui est le nôtre de manière à ce que l'évangile chrétien fournisse de manière évidente son propre message pour ces situations particulières.

Ici encore, notre convention collective ne pose nullement comme condition d'emploi que les travailleurs que nous représentons soient tenus d'apporter leur soutien à l'AOC, ni de se conformer à ses opinions, ni non plus qu'ils soient tenus de devenir membres ou de payer des cotisations.

M. Alexander: Notre population active s'élève à environ 8 millions de personnes, à mon avis, et je pense que votre mémoire cite le fait que vous avez environ 3,500 membres...

M. Vandezande: C'est exact.

M. Alexander: ... qui font partie de cette population active et ces membres proviennent principalement de l'Ontario. Depuis combien de temps votre association existe-t-elle?

M. Vandezande: Nous ne sommes devenus véritablement actifs que depuis 1963, lorsque la Cour suprême de l'Ontario a décidé que l'AOC avait autant le droit de bénéficier de la reconnaissance du gouvernement que tout autre syndicat de la province. Nous existons donc depuis neuf ans.

M. Alexander: Avez-vous éprouvé des difficultés à réunir des membres, ou comme vous l'avez déclaré, l'AOC et peut-être ses filiales brandissent-elles le glaive de Dieu au-dessus de la tête de quiconque veut devenir membre de votre organisation?

M. Vandezande: C'est très intelligent.

M. Alexander: C'est un peu poussé, mais je suis très sérieux.

M. Vandezande: Oui, je le comprends.

M. Alexander: J'essaie simplement de découvrir le pourquoi, étant donné vos idéaux élevés. Il y a peut-être quelque chose de pourri dans notre société qui fait qu'en 9 ans vous n'avez pu recruter que 3,500 personnes, et principalement en Ontario, ce qui en dit long sur l'Ontario, bien sûr, du moins pour certains d'entre nous.

[Text]

Mr. Broadbent: Maybe.

Mr. Vandezande: One of the reasons that we have not been as successful as we would like to be in attracting additional membership is because the law in that sense works in a very dictatorial way against us. The law provides that the union that manages somehow to gain the majority support of the workers, say, employed at General Motors is going to represent all the workers at General Motors regardless of what the 35 per cent who might disagree with the United Auto Workers might want in terms of a trade union.

• 2030

We feel that that principle of absolute majority representation is not a good one; it does not do justice to a democratic understanding of how workers should be represented in their workplace. It is not done anywhere else, certainly not in Parliament, because then I suppose, after the last election—I will not speculate about the next one—the Conservatives and New Democrats would have been required to join the Liberal Party as a condition of being members of Parliament.

In order to work at General Motors, however, CLAC members—and there are a number of them there—have to belong to the UAW, have to pay dues to it and have to be represented by that organization. We say, allow differently-motivated labour organizations jointly to represent all the workers at GM and let those differently-motivated organizations enter into one collective agreement binding on all the employees, but let the employees themselves decide which of the two organizations they wish to be identified with.

Mr. Alexander: Now that you have taken General Motors as an illustration, and as I believe you said that you represent 150 groups of workers, have you ever tried to challenge any of these bargaining units at all, particularly the bigger ones, and if so, what were the results?

Mr. Vandezande: We have not tried to challenge the bigger bargaining units. We have, at the requests of people within certain smaller bargaining units, successfully signed up members within those smaller bargaining units and obtained certification rights on their behalf, and in that way, if you want to use the term have "raided" the membership of other organizations, but we only raid, so to speak, at the request of people who have come to the conclusion that the existing trade union is not properly representing them in their dealings with the employer.

Mr. Alexander: That is allowed, is it not, when a group is not being properly represented?

Mr. Vandezande: Oh yes, but it is very difficult for people to disentangle themselves from existing trade unions. We helped a group of plumbers in Sault Ste. Marie but it took us nine months to finally obtain certification from the Labour Board because, understandably, from this point of view, the United Association of Plumbers and Journeymen of America did everything in its power to make the switch from the UA to CLAC impossible.

[Interpretation]

M. Broadbent: Peut-être.

M. Vandezande: Une des raisons pour lesquelles nous n'avons pas connu le succès que nous aurions aimé connaître est le fait que dans ce sens la loi joue de manière très dictatoriale contre nous. La loi dispose que le syndicat qui arrive d'une manière ou d'une autre à réunir la majorité des travailleurs de General Motors par exemple, peut représenter tous les travailleurs de cette société, même si les 35 p. 100 minoritaires sont en désaccord avec les objectifs syndicaux des Travailleurs Unis de l'Automobile.

Nous estimons que le principe de la représentation à la majorité absolue n'est pas bon, qu'il n'est pas juste dans le cadre d'une compréhension démocratique de la manière dont les travailleurs devraient être représentés à leur travail. Ce n'est le cas nul part ailleurs, et certainement pas au Parlement, car je suppose qu'après les dernières élections—et je ne vais pas faire de pronostics pour les prochaines—les Conservateurs et les Néo-démocrates auraient été tenus de rallier le Parti libéral pour pouvoir être députés.

S'ils veulent travailler pour la General Motors, les membres de la OCC, il y en a un certain nombre, doivent appartenir aux TUA, ils doivent payer les cotisations et ils doivent se faire représenter par organisation. Nous proposons de permettre à des organisations ouvrières différemment motivées de représenter en commun tous les travailleurs de la GM et leur permettre de conclure une seule convention collective qui lierait tous les employés, tout en laissant les employés eux-mêmes décider à quelle organisation ils veulent appartenir.

M. Alexander: Vous avez pris la General Motors comme exemple et vous avez dit, je crois, que vous représentez 150 groupes de travailleurs et je me demande si vous avez jamais essayé de défier d'une manière ou d'une autre l'une de ces unités de négociation, et particulièrement les plus importantes, et dans l'affirmative, quels ont été les résultats?

M. Vandezande: Nous n'avons pas essayé de défier les unités de négociation les plus importantes. Nous avons avec succès, et à la demande de certaines personnes faisant partie d'unités de négociation de moindre importance, recruté des membres faisant partie de ces dernières unités et obtenu en leur nom le droit d'accréditation, et de cette manière, si vous voulez dire que nous avons « piller » les rangs des autres organisations, nous ne l'avons fait qu'à la demande des gens qui en étaient arrivés à la conclusion que leur syndicat ne les représentait pas bien auprès de l'employeur.

M. Alexander: La chose est permise, n'est-ce pas, lorsqu'un groupe n'est pas bien représenté?

M. Vandezande: Certainement, mais il est très difficile pour les travailleurs d'abandonner les syndicats existant. Nous avons aidé un groupe de plombiers de Sault-Sainte-Marie mais il nous a fallu neuf mois pour arriver à obtenir l'accréditation du conseil ouvrier car du point de vue de ce dernier, et c'est très compréhensible, l'Association unie des compagnons et apprentis plombiers et tuyauteurs des États-Unis et du Canada avait essayé tout ce qui était en son pouvoir pour rendre impossible le transfert entre l'AU et l'AOC.

[Texte]

Also, another problem that we are up against and that many workers are up against is that to disagree publicly with the trade union today is risking the wrath particularly of the union élite and the union bureaucracy. We have found that out not only in regard to people who simply disagree with the union in terms of its representation policies but also when people disagree simply with the fact that they can no longer, in good faith, support the union's political outreach.

Now, as the constitutions of certain unions read, if they wish to make sure that none of their money goes, for example, to the support of the New Democratic Party, they must go to the union and opt out. For that reason alone, many people are afraid to go to the union because they are being pestered. In all kinds of ways, life is being made difficult for them within the plants because they are there to stand up for the basic principles that they believe in.

We have had that experience at General Motors in Oshawa where people have appeared before the Labour Board, have obtained the Labour Board's permission to pay the equivalent of UAW dues to charity, and, now, the union, partly through its members and in other ways, is seeking to exert pressure on these people and are calling them all kinds of names, trying to make life difficult for these people in the hope that they will leave General Motors.

If anything, I think it is an indication of the fact that the modern trade union movement has really not stayed with its original heritage and has become very intolerant because of its basic commitment to a wrong view of the solidarity of the work force and a sophisticated view of the class struggle. It says, "No one should be allowed to break ranks." If he does, he is in trouble, and many workers have experienced that bodily, physically. What is worse, they also experience it mentally. I would rather be punched in the nose than be called all kinds of names.

• 2035

Mr. Alexander: You talk about physical and mental abuse and I have certainly heard of it myself in terms of unionism but that is not the general rule though is it?

Mr. Vandezande: It is not a general rule, no, but it happens. It has not become a general rule I suppose or has not become so obvious because so few people, relatively speaking, have the guts to stand up to certain union people and in that sense we are faced with some real obstacles plus the fact that the union leaders often make it appear as if the law says, you know, you must join the UAW. It is a matter for negotiation until now but the law has always been so presented to the workers that, you know, not to join the union, not to go along with the compulsory union membership and dues provisions is really to disobey the law. Many others who have been to blame are the employers who have sold their employees rights down the river by entering into collective agreements with unions, deciding on basic civil rights about which neither the employer nor the unions should really have any say.

Mr. Alexander: Well, let me ask you this. I certainly am following you and I am interested in freedom of choice as you have referred to it but there does not seem to me to be

[Interprétation]

Et nous nous opposons également, comme bien des travailleurs, au fait qu'exprimer publiquement son désaccord envers le syndicat revient aujourd'hui à risquer la colère de l'élite du syndicat et de la bureaucratie de celui-ci. Nous l'avons découvert non seulement pour les gens qui simplement ne sont pas d'accord avec le syndicat pour des questions de représentation, mais également lorsque les gens expriment leur désaccord simplement parce qu'en toute bonne foi ils ne peuvent plus accepter la position politique du syndicat.

Maintenant, selon la charte de certains syndicats, si ces travailleurs veulent être sûrs que leurs cotisations ne vont pas servir à soutenir par exemple le Nouveau parti démocratique, ils doivent se retirer purement et simplement du syndicat. Rien que pour cette raison, bien des gens ont peur d'aller trouver leurs représentants syndicaux car ils seront par la suite importunés. De toute manière, on leur rend la vie pénible à l'usine pour la simple raison qu'ils observent les principes fondamentaux dans lesquels ils croient.

Nous avons eu le cas à l'usine de la General Motors d'Oshawa, des travailleurs ayant comparu devant le conseil ouvrier, ont obtenu du conseil l'autorisation de payer l'équivalent de leurs cotisations aux syndicats des TUA à des œuvres de charité et que voit-on maintenant, le syndicat essaie entre autres que ses membres exercent des pressions sur ces travailleurs, les traitent de tous les noms, et essaient de leur rendre la vie pénible dans l'espoir qu'ils quitteront l'usine.

C'est là je crois un indice du fait que le mouvement syndical moderne n'est plus conforme à son héritage initial et qu'il est devenu très intolérant étant donné qu'il se rallie à une vue erronée de la solidarité dans le monde du travail et à une idée falsifiée de la lutte des classes. Ces représentants déclarent: «Personne ne doit pouvoir briser les rangs». S'il le fait, il aura des ennuis, et bien des travailleurs ont été ainsi physiquement affectés. Ce qui est pire, c'est qu'ils ont également été affectés spirituellement. Je préfère recevoir un coup de poing sur le nez que m'entendre traiter de tous les noms.

M. Alexander: Vous parlez de contraintes physiques et mentales et, syndicalement parlant, je suis moi-même au courant de certains cas, mais n'est-ce pas là la règle générale?

M. Vandezande: Ce n'est pas une règle générale, mais cela se produit. Je suppose que ce n'est pas devenu une règle générale mais une caractéristique évidente car relativement peu de gens ont le cran de s'opposer à certains représentants syndicaux et c'est dans cette mesure que nous connaissons certains véritables obstacles, sans oublier le fait que les dirigeants syndicaux se prévalent souvent du fait, disent-ils, que l'adhésion est obligatoire. Jusqu'à présent c'est une question laissée à la négociation, mais on a toujours dit au travailleur que s'il n'adhérait pas au syndicat, s'il ne respectait pas l'adhésion obligatoire et s'il ne versait pas les cotisations, il contrevenait à la loi. Il faut également blâmer bien des employeurs qui ont foulé au pied les droits de leurs employés en signant avec les syndicats des conventions collectives décidant des droits civils fondamentaux qui ne sont aucunement de leur ressort, pas plus que de celui des syndicats.

M. Alexander: Je vous suis très bien et la question de la liberté de choix dont vous avez parlé m'intéresse, mais il ne me semble pas y avoir d'obstacle. Si votre organisation

[Text]

any obstacles. If your organization was that attractive, and I am sure that some of these workers must know of it, why have they not been attracted to you regardless of the physical or mental abuses that we have mentioned. If it is all that good I think that people are prepared to look to you for guidance and for leadership and what I am wondering, as I listen to you, do you find that perhaps what you are stating or alleging is that contemporary unionism has not done much for the worker in Canada?

Mr. Vandezande: Well, I think unions by and large have done a tremendous lot of good in that they have improved the job security and the economic security of people. However much good the trade union may have done on the economic front—I think it is a matter all by itself how it has been achieved and whether the principles on the line got collective action, but that is another question—however much good it may have achieved the trade union movement ultimately does not serve the worker if it does not come to grips with his real needs in the workplace and that is why in a way . . .

Mr. Alexander: What are your actual needs?

Mr. Vandezande: Well, I am thinking now, to stick with the General Motors example . . .

Mr. Alexander: In the economics of the thing, what are the workers real needs?

Mr. Vandezande: Well, I think the real needs are that a man can be happy in his work and I think most people working on the assembly line at General Motors cannot be happy at work.

Mr. Alexander: Why not?

Mr. Vandezande: Having talked to many of these people I have come to the conclusion that what these people are asked to do there is not working. They are asked to perform all kinds of duties which could equally well be performed by monkeys or extensions of machines and I think the unions should re-establish their priorities and goals and should try to revamp the workplace in such a way that men can again meaningfully work eight hours a day.

Mr. Alexander: Well, let me ask you this then.

Mr. Vandezande: I was just going to come to that. I am going to make a statement. I am not a socialist at all but I am sympathetic to those sections within the traditional trade union movement which now challenge the union hierarchy and say, look we must not be after solely union security. We must not be after job security. We must be after job satisfaction. We must increase the degree of happiness that men can experience while at work. The job content must become the focus of our attention and some of these so-called left-wing radical elements within the UAW and other trade unions, I think, ought to be commended for trying to come to grips with these issues. I do not share the starting point and philosophy of life of these people but the fact that they come to grips with it is to their credit, because none of the existing trade union movements even tries. That is why, if I were not a Christian, I probably would be a Waffler and I probably would belong to the radical people within the trade union—and that is not saying that Wafflers are not Christians.

• 2040

[Interpretation]

présentait autant d'attrait, et je suis persuadé que certains de ces travailleurs le savent, pourquoi n'ont-ils pas rallié vos rangs malgré ces abus que nous venons de mentionner? Si vous êtes vraiment bons, je crois que les gens seraient tout disposés à vous demander des conseils et, en vous entendant, je me demande si vos propos ne reviennent pas à dire que le syndicalisme moderne n'a pas fait grand chose pour le travailleur canadien.

M. Vandezande: En fait, je pense que les syndicats ont fait énormément de bien dans la mesure où ils ont amélioré la sécurité de l'emploi et la sécurité économique des gens. Cependant, malgré tout le bien fait par les syndicats dans le domaine économique, je pense qu'il faut aussi se demander comment ils y sont parvenus et si les principes en jeu ont fait l'objet d'une action collective. Mais c'est un autre problème. Malgré tout le bien que le mouvement syndical peut avoir fait, il ne sert pas les intérêts du travailleur s'il ne répond pas à ses véritables besoins au travail et c'est la raison pour laquelle dans une certaine mesure . . .

M. Alexander: Quels sont vos besoins véritables?

M. Vandezande: Eh bien, pour en revenir à l'exemple de la General Motors, je pense . . .

M. Alexander: En matière économique, de quoi les travailleurs ont-ils vraiment besoin?

M. Vandezande: Eh bien, je pense que le véritable besoin est le bonheur au travail et je crois que la plupart des gens qui travaillent à la chaîne de montage chez General Motors ne peuvent être heureux au travail.

M. Alexander: Pourquoi pas?

M. Vandezande: J'ai parlé à bon nombre d'entre eux et j'en suis arrivé à la conclusion que ce qu'on demandait à ces gens, ce n'était plus du travail. On leur demande d'assumer toutes sortes de tâches qui pourraient aussi bien être effectuées par des singes ou par des machines et je pense que les syndicats devraient reformuler leurs priorités et leurs objectifs et recréer l'atelier de manière à ce que les gens puissent travailler huit heures par jour en retirant quelque chose de leur travail.

M. Alexander: Mais qu'entendez-vous par là?

M. Vandezande: J'allais y arriver. Je vais faire une déclaration. Je ne suis pas du tout socialiste mais je suis gagné à la cause de ces sections du mouvement syndical traditionnel qui remettent maintenant en question la hiérarchie du syndicat et déclarent que l'objectif principal ne doit plus être uniquement la sécurité du syndicat lui-même. Nous ne devons pas nous préoccuper d'abord de la sécurité de l'emploi, mais plutôt de la satisfaction au travail. Nous devons faire en sorte que les gens soient plus heureux au travail. C'est ce que représente le travail qui doit constituer notre principal secteur de préoccupation et certains des prétendus éléments radicaux de gauche du syndicat des TUA entre autres doivent je crois être félicités pour avoir essayé de le faire. Je ne partage ni les opinions de base ni la philosophie de la vie de ces gens mais le fait qu'ils se sont attaqués au problème est à porter à leur crédit, car aucun des mouvements syndicaux existant ne l'a jamais fait. C'est pourquoi, si je n'étais pas chrétien, je serais probablement gauchisant et je serais vraisemblable-

ment dans les rangs des radicaux dans ce syndicat—et je ne veux pas dire par là que les gauchisants ne sont pas chrétiens.

[Texte]

Mr. Alexander: If I may have just one more question, Mr. Chairman, then I will stop, because I think I have had my 10 minutes.

The Vice-Chairman: If it is agreeable to the Committee, that is fine; but the time has gone by. The answers are quite long, though I am sure they are very interesting; but we have a time limit on questioning which includes the answers for each person and that time limit is 10 minutes. So, as you can appreciate, we are cutting a little bit, perhaps, into the time of other members of the Committee.

Mr. Vandezande: I am sorry.

The Vice-Chairman: I think these are very useful answers and am not being critical of you in any way.

Mr. Alexander: I want to just ask one more question. Seeing that you have sort of cast aside the economics, and you used as an illustration, I believe, General Motors, what would you do in order to make the employee more happy? What is the program—and you can give it to us in a few sentences, if you can—that you would have in order to make a worker of General Motors more happy, aside, for the moment, from the economics of the thing?

Mr. Vandezande: Two things would have to happen. First, it would be a mistake to think that this could be achieved over night or that, by some gimmick, you could suddenly recreate General Motors and make a paradise on earth. However, what is necessary is that there be a reorientation on the part of the unions representing the workers at General Motors and that they realize that they have to adopt a much broader, a much more comprehensive, a much more radical view of what the workplace and this business enterprise is all about; and particularly their view of man would have to change.

They would have to revise their thinking, which now seems to be summed up in the slogan that man is an economic animal; let us make sure that he has economic security and job security, and that he gets food, shelter and clothing, and that if we give him a good economic package, we have looked after him.

I think it is a fatal mistake to think of man as an economic animal. Man, in my view, is a person who is created in the image of God and with the totality of his being, should be allowed and should be enabled to serve his God and his neighbour, and that implies that the kind of work he is required to do should be such that he is not reduced to an extension of a machine or a monkey, as I indicated earlier.

That means having to come to grips with the basic capitalistic spirit of the modern enterprise, which does not think in terms of making cars or rendering certain services but which virtually exclusively thinks in terms of making money. I do not think that General Motors exists to make money. I know in reality that is what its motive is but I think that is bad.

I think that an enterprise that exists for the purpose of making money is really in competition with the Royal Mint in Ottawa: that is the only business that is engaged in the business of making money. Others should be in the business of rendering a useful service to fellow countrymen or manufacturing a product that is useful to mankind, not only in Canada but especially also, in this day and age, to the emerging countries.

[Interprétation]

M. Alexander: J'aimerais, monsieur le président, poser encore une question après quoi je m'arrêterai car je pense que j'ai déjà eu dix minutes.

Le vice-président: Si le Comité est d'accord, vous le pouvez; mais le temps passe. Les réponses sont bien longues tout en étant, j'en suis persuadé, très intéressantes. Nous avons néanmoins une limite pour les questions et leurs réponses, et pour chaque membre cette limite est de dix minutes. Comme vous le comprendrez sans doute, nous empiétons peut-être quelque peu sur le temps de parole d'autres membres du Comité.

M. Vandezande: Je suis désolé.

Le vice-président: Je crois que ce sont là des réponses très utiles et je ne veux nullement vous critiquer.

M. Alexander: J'aimerais poser une dernière question. Étant donné que vous avez en quelque sorte laissé de côté le facteur économique, et que vous avez pris l'exemple je crois de la *General Motors*, que feriez-vous pour rendre l'employé plus heureux? Quel serait votre programme, et vous pouvez nous le résumer en quelques phrases si vous le pouvez, pour rendre plus heureux le travailleur de la *General Motors*, sans tenir compte pour le moment de l'aspect économique de la question?

M. Vandezande: Deux choses devraient se produire. Tout d'abord, il serait erroné de penser que c'est là un but qu'on pourrait atteindre du jour au lendemain ou qu'on pourrait par quelque tour de passe-passe recréer la *General Motors* et en faire un paradis sur terre. Cependant, il est nécessaire que les syndicats qui représentent les travailleurs de la *General Motors* procèdent à une orientation en comprenant qu'ils doivent adopter une opinion plus large, plus complète et bien plus radicale de ce qu'est le travail et l'entreprise commerciale. Ils doivent également changer du tout au tout l'idée qu'ils se font de l'homme.

Ils doivent changer leur façon de penser, elle semble pour le moment se résumer au slogan qui veut que l'homme soit un animal économique, qui veut que nous veillions à sa sécurité économique et à la sécurité de son emploi, qui veut qu'il puisse se nourrir, se vêtir et se loger pour en fin de compte conclure, si nous lui donnons tout cela, que nous nous sommes bien occupés de lui.

Je pense que le fait de croire que l'homme est un animal économique est une erreur fatale. L'homme est à mon avis un être qui est créé à l'image de Dieu et qui devrait pouvoir avec tous les moyens dont il dispose servir son Dieu et son voisin. Cela a pour conséquence que le travail qu'il est tenu d'effectuer ne puisse pas le réduire à l'état de machine ou de singe, comme je l'ai déjà dit.

Cela signifie qu'il faut s'attaquer à la conception capitaliste fondamentale de l'entreprise moderne, qui ne pense pas à fabriquer des automobiles ou à rendre certains services, mais bien exclusivement à faire de l'argent. Je ne pense pas que l'existence de la *General Motors* puisse avoir pour but de faire de l'argent. Je sais qu'en vérité c'est le motif sous-jacent, mais je pense qu'il est déplorable.

Je crois qu'une entreprise qui existe à seule fin de faire de l'argent est en concurrence directe avec l'Hôtel de la Monnaie à Ottawa qui est la seule entreprise qui soit vraiment habilitée à le faire. Toutes les autres entreprises devraient avoir pour but de rendre utilement service à tous les citoyens ou de fabriquer un produit utile à l'homme, non seulement au Canada, mais plus particulièrement, surtout à notre époque, aux pays en voie de développement qui en ont besoin.

[Text]

So that what would have to happen is that the trade unions should accept a broad view which would allow them, in a radical way, to attack the materialistic spirit which pervades the modern enterprise, and which totally confronts management with the idea that it must drop its capitalistic notions as to how man can be used and abused as a tool to facilitate the manufacturing process.

That, of course, means that the trade union movement itself will have to reconsider its whole program, will have to drop its class-struggle concept of pitting workers versus managers, will have to adopt a new view of the enterprise, meaning that you must come to grips with what is a work community at General Motors; then you have to, to use modern terminology—although I do not like the definition—come to a form of industrial democracy. This industrial democracy is one which allows the workers to become meaningful partners in co-determining not only the day-to-day decisions as to the speed of the assembly line, etc., but also the very nature of the product and the service being rendered by the enterprise, so that the enterprise as a whole really is a responsible attempt at being a service to mankind. Therefore I think during the next round of contract negotiations, if I were in Woodcock's shoes, I would not bargain for higher wages and more job security.

• 2045

Mr. Alexander: You would not?

Mr. Vandezande: I would for a change perhaps, if necessary, be willing to risk a strike, and that might be the only useful purpose for which you could call a strike today, and challenge General Motors to reconsider the entire manufacturing process and instead of raising the wages further set money aside, both out of its profits and put a ceiling on the profits for that matter, and use that money to engage in an in-depth study that would come to grips with the whole manufacturing process. Surely if we can put a man on the moon today and we can use millions of dollars to make that feat possible, it should be possible to so restructure the manufacturing process that men can again function as human beings together in meaningful work that allows them to be men at work, not monkeys.

Mr. Alexander: Thank you very much. I am just saying though I think you are going to have to convince the chap who is making \$8 an hour that he should be attracted to your philosophy, and I think that is a very difficult job.

Mr. Vandezande: I do not think so from my experience with some people. We may have to invade UAW, and frankly I would like to try it once and challenge the union hierarchy which is now caught up by and large in materialism and preserving the status quo, and come to grips with where it now stands and with its own, you know, basic starting point, and let it ask itself once, now how do we really help workers? Do we help them by simply stuffing them with greenbacks, or are we going to give them some joy in their lives?

I think the UAW, if it wants to survive as a viable organization is going to have to come to grips with that very basic life principle. If it does not, it is really as bad as the capitalist which it is supposed to be attacking.

[Interpretation]

Il faudrait donc que les syndicats adoptent une optique plus large qui leur permettrait de s'attaquer de manière radicale à la conception matérialiste qui règne dans l'entreprise moderne et qui puisse opposer aux dirigeants d'entreprises l'idée qu'il faut abandonner les notions capitalistes relatives à la manière d'user et d'abuser de l'homme en tant qu'outil permettant de faciliter le processus de fabrication.

Cela signifie bien sûr que le mouvement syndical lui-même devra reconsidérer tout son programme, abandonner son concept de lutte des classes qui oppose les travailleurs aux dirigeants et adopter une nouvelle conception de l'entreprise, c'est-à-dire s'attaquer à la question de ce qu'est une communauté ouvrière à la General Motors. Il faut ensuite, pour utiliser la terminologie moderne — bien que je n'aime pas cette définition — en arriver à une forme de démocratie industrielle. Cette démocratie industrielle permet aux travailleurs de devenir des partenaires utiles pour aider à déterminer non seulement les décisions courantes comme celles concernant la vitesse de la chaîne d'assemblage etc., mais aussi la nature même du produit et du service fourni par l'entreprise afin que cette dernière tende à se rendre utile à titre de service pour l'humanité. Donc pendant la prochaine série de négociations collectives, si j'étais Woodcock, je ne chercherais pas à obtenir des salaires plus élevés et plus de sécurité d'emploi.

M. Alexander: Est-ce vrai?

M. Vandezande: Je risquerais, peut-être même, une grève afin de mettre au défi la *General Motors* et de réétudier tout le processus de la fabrication et au lieu d'augmenter les salaires et d'économiser, je prendrais sur les profits et mettrai un plafond à ces profits dans ce cas, et j'utiliserais cet argent pour effectuer une étude approfondie de ce processus. Il me semble que si nous pouvons aller sur la lune, nous pouvons aussi restructurer le processus de la fabrication afin que les hommes puissent jouer à nouveau leur rôle d'êtres humains.

M. Alexander: Merci beaucoup. Je pense qu'il va vous être difficile de convaincre quelqu'un qui fait \$8 de l'heure d'adopter votre point de vue.

M. Vandezande: Je ne le pense pas d'après l'expérience que j'ai des gens. Peut-être devons-nous intervenir dans le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile et de mettre au défi et leur demander à eux qui sont pris dans ce matérialisme de se poser cette question: aide-t-il réellement les travailleurs? Est-ce qu'on veut simplement leur donner de l'argent, ou est-ce qu'on veut mettre de la joie dans leur vie?

Je crois que ce syndicat, s'il veut survivre, va devoir s'occuper de ce principe fondamental de la vie. S'il ne le fait pas, il ne vaudra pas plus que le capitalisme qu'il attaque.

[Texte]

Mr. Alexander: Time up, sir?

The Vice-Chairman: Yes, we will have to go on to the next questioner. That was a particularly long round, Mr. Alexander, I hope you appreciate that.

Mr. Alexander: I only asked four questions.

the Vice-Chairman: Mr. Caccia, please.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Vandezande, where have the principles of industrial democracy that you just outlined been successfully applied?

Mr. Vandezande: Industrial democracy, you said? Well the idea of us giving the work community, a term that I use instead of the industrial democracy, a great say in the running of the enterprise has certainly been tested in certain European jurisdictions, and has led to two results which I think are favourable: a greater degree of labour peace, in the good sense of the word, and a more meaningful life for people at work in that they can become co-responsible for the entire structuring and running of the business enterprise.

Mr. Caccia: In which countries?

Mr. Vandezande: Germany, for example, the Netherlands, and attempts are being made in France, and attempts are going to have to be made here as well. We try to do it under our collective agreements where practically in every instance we try to break with the residual management rights theory, believing that if men have any rights, they belong to them and are not given to them because an employer, through the collective bargaining process gives them out and then by way of collective agreement grants them to the union or to the workers. We believe that certain rights belong to people, all people, because of their being created in the image of God; consequently they should be respected, and these workers, together in a work community, should be allowed then to function as such.

Mr. Caccia: Mr. Vandezande, what are the membership requirements to join CLAC?

• 2050

Mr. Vandezande: Anyone who wishes to join CLAC is welcome regardless of creed. Our constitution specifically declares that in Article 6, and so within our organization we have all kinds of people belonging to all kinds of churches and no churches at all. We do not ask whether people go to church or to a synagogue. What we ask from them is are you willing with us to consider a Christian option as we work away at trying to establish more meaningful labour-management relations.

The Vice-Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Do you have Moslems and Buddhists in your membership as well?

Mr. Vandezande: Not as far as I know, but they would be welcome if they wanted to apply.

[Interprétation]

M. Alexander: Mon temps est-il terminé, monsieur?

Le vice-président: Oui. Il nous faut passer au suivant. Il s'agit là d'un tour particulièrement long.

M. Alexander: Je n'ai posé que quatre questions.

Le vice-président: Monsieur Caccia, s'il vous plaît.

M. Caccia: Merci, monsieur le président.

Monsieur Vandezande, pouvez-vous nous dire où ces principes de la démocratie industrielle dont vous venez de parler ont été appliqués avec succès?

M. Vandezande: La démocratie industrielle vous dites? Il n'y a pas de doute que la collectivité de la force active, terme que j'utilise plutôt que démocratie industrielle, a participé à l'exploitation des entreprises dans certains pays européens et les résultats ont été, je le pense, positifs. De meilleures relations du travail, et une vie plus enrichissante pour les travailleurs en ont été les résultats.

M. Caccia: Dans quel pays?

M. Vandezande: En Allemagne, par exemple, en Hollande et en France, nous essayons de le faire dans le cadre des conventions collectives en adaptant cette théorie des droits supplémentaires du patronat soit que nous contestons que le processus de négociations collectives donne aux employeurs des droits qu'ils octroient aux syndicats et aux travailleurs. Nous pensons que certains droits appartiennent à tout le monde puisque l'homme a été créé à l'image de Dieu et que par conséquent on lui doit le respect.

M. Caccia: Monsieur Vandezande, quelles sont les exigences établies dans le cas de ceux qui veulent devenir membres de l'OACC?

M. Vandezande: Tous ceux qui veulent se joindre à l'OACC sont les bienvenus, quelle que soit leur foi. Notre constitution le déclare précisément à l'article 6; par conséquent, notre organisation comprend tous les types de personnes, appartenant à toutes les églises possibles ou à aucune église. Nous ne demandons pas aux gens s'ils fréquentent une église ou une synagogue. Nous leur demandons tout simplement s'ils sont disposés à collaborer avec nous dans un esprit chrétien en vue d'essayer d'établir des relations plus significatives entre les employés et les employeurs.

Le vice-président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Est-ce qu'il y a des musulmans et des bouddhistes parmi vos membres?

M. Vandezande: Pas autant que je sache, mais ils seraient les bienvenus s'ils voulaient se joindre à nous.

[Text]

Mr. Caccia: Do you have people of the Jewish faith?

Mr. Vandezande: Yes, we have. This question was raised before the Supreme Court of Ontario, because originally the labour board of Ontario ruled that CLAC was not entitled to certification because it allegedly discriminated against people of the Jewish and other religions, but the Supreme Court of Ontario ruled that CLAC was just as much entitled to make reference through certain stated principles as other unions who make reference to the equivalent of Karl Marx's *Manifesto*. If anything, the existing trade unions are guilty of discrimination and violating the antidiscrimination legislation both of the provincial and federal level by insisting that people as a condition of their employment must financially support or subscribe to the political programs or economic creeds of these organizations.

If anything is discrimination then that is, requiring people to help support and promote financially and otherwise a particular view of labour-management relations in politics that is entirely in conflict with their own.

Mr. Caccia: When you are the bargaining agent with a certain employer how do you support yourselves?

Mr. Vandezande: How do I support myself?

Mr. Caccia: How does the union support itself on the principle that all those whom you represent may send their dues to a charitable organization?

Mr. Vandezande: Membership under our collective agreements, which is always on a voluntary basis, is between 90 and 95 per cent. People join voluntarily. Those who do not wish to join CLAC are free to stay out of the organization and do not have to pay dues, but will still be represented by us also during grievance and arbitration procedures.

We find that if you do an adequate job for the workers and you present your positive programs to them you really have no difficulty under your collective agreement to persuade these people to support CLAC voluntarily.

If the trade unions would try the method of persuasion instead of the method of coercion and compulsion, they would become a much stronger organization, much more viable, and would probably be able to engage in much more progressive action than they now are capable of. A trade union is only as strong as the members who have given their voluntary allegiance and support to it. If you force a man against his convictions and against his will into an organization he is not strengthening that organization, perhaps financially, but who worries about money. Ultimately, it is conviction that counts.

Mr. Caccia: For how many employers is the CLAC a certified bargaining agent?

Mr. Vandezande: Approximately 150.

Mr. Caccia: All in Ontario?

Mr. Vandezande: Mostly in Ontario. There are about two dozen in Western Canada, in Alberta and British Columbia.

[Interpretation]

M. Caccia: Avez-vous des membres de foi juive?

M. Vandezande: Oui, nous en avons. On a soulevé cette question à la Cour suprême de l'Ontario, car au début le Conseil du travail de l'Ontario avait stipulé que l'AOC n'avait pas le droit d'être accréditée parce qu'elle exerçait une discrimination à l'encontre des gens de religion juive et d'autres religions, mais la Cour suprême de l'Ontario a décidé que l'AOC avait tout autant le droit de se référer à certains principes déclarés que tout autre syndicat qui se prévaut d'un équivalent du manifeste de Karl Marx. Au contraire, ce sont plutôt les syndicats ouvriers existants qui se rendent coupables de discrimination et qui enfreignent les lois anti-discriminatoires à l'échelon provincial et fédéral en exigeant comme condition d'emploi que les travailleurs appuient financièrement les programmes politiques ou les croyances économiques de ces organisations ou qu'ils y adhèrent.

C'est bien faire de la discrimination que d'exiger des gens qu'ils aident financièrement et autrement une certaine vision politique des relations entre les employés et les employeurs, même si elle est contraire à leur croyance.

M. Caccia: Lorsque vous servez d'agent négociateur auprès d'un certain employeur, comment défrayez-vous vos dépenses?

M. Vandezande: Comment nous subvenons à nos besoins?

M. Caccia: Comment votre syndicat peut-il subvenir à lui-même en partant du principe que ceux que vous représentez peuvent faire parvenir leur cotisation à une œuvre de charité?

M. Vandezande: Parmi les personnes pour lesquelles nous avons négocié des conventions collectives, de 90 à 95 pour cent font partie de notre association, et l'adhésion est toujours libre. Ceux que ne veulent pas se joindre à l'AOC sont libres de ne pas s'y joindre et n'ont pas à payer de cotisation, mais nous continuerons de les représenter même au cours des procédures de grief et d'arbitrage.

Nous avons constaté que si nous représentons bien les employés et que si nous leur présentons un programme positif, on a aucune difficulté à persuader les personnes pour lesquelles nous négocions des conventions collectives d'appuyer l'AOC de leur propre gré.

Si les syndicats ouvriers employaient la persuasion plutôt que la coercition et l'obligation, leur organisation deviendrait beaucoup plus forte, beaucoup plus viable, et pourrait probablement s'engager dans des activités beaucoup plus progressives qu'elles ne le font présentement. Un syndicat ouvrier n'a que la force des membres qui y ont adhéré librement et qui l'appuient. Si l'on oblige une personne contre ses convictions et contre son gré à adhérer à une organisation, elle ne la renforce pas, sinon financièrement, mais qui parle d'argent? En fin de compte, c'est la conviction qui compte.

M. Caccia: L'AOC est accréditée comme agent négociateur auprès de combien d'employeurs?

M. Vandezande: Environ 150.

M. Caccia: Ils sont tous en Ontario?

M. Vandezande: La plupart sont en Ontario. Il y en a environ deux douzaines dans l'ouest du Canada, c'est-à-dire en Alberta et en Colombie-Britannique.

[Texte]

Mr. Caccia: Do you not think the strides that you have been able to make have been in good part possible because of the preparatory work that has been made before you came into existence? The union organizations you currently disagree with held this very strong principle of unity and compulsory payment of dues that has permitted the development of rather strong unions to represent the workers with rather strong employers. Are you not benefitting somehow at the tail end of the movement?

• 2055

Mr. Vandezande: I suppose in some ways, CLAC benefits, if you can call it benefit. I am not so sure, frankly, that negotiating collective agreements today is a useful pastime if the sole object of that collective bargaining activity is simply to ask for more, more, more, which seems to be the creed of unions today. I am not blaming the union for that situation because they are only reacting in many instances to the negative position adopted by many employers. In fact I think what you have in modern trade unionism it is really a unionized version of capitalism.

When Meany says more, more, more, he is not really talking any differently than the chief of General Motors. I would like to see the trade union movement think with a little bigger social conscience than General Motors does.

Mr. Broadbent: Right on!

Mr. Vandezande: I would like General Motors to be challenged but I think you cannot challenge the conscience either of the trade union movement or of the big corporations by continuing to rely on a collective bargaining system that has as its underlying principle that there are two parties which are inevitably always unalterably opposed to one another. If you pit workers over against managers and you allow them to organize according to their class struggle principle then all you can expect from people who are influenced by that class struggle mentality they are going to be at each other's throats.

I think we are seeing today the natural, logical consequence of a collective bargaining system that really began by saying there are two classes in our society, the workers and the managers. I think that is a very bad principle that also underlies the Canada Labour Code and it in no way, despite a pious preamble, is going to resolve any of the current conflicts that we now experience. Unless people are able to work in community and ask themselves some very normative questions of what is just and what is fair and what is good, not just for me and my bank account and for GM and its bank account, but for the entire work community and the public at large, unless we do that kind of thing, we are going to see nothing but economic warfare and all the bitter strife and bitter fruits resulting from it.

Mr. Caccia: Mr. Vandezande, are you not in a position of challenging the concept of more and more, as you are doing now, as a result of the work that has been done over the decades by the conventional unions who started at the level of pay that existed when the movement started and when the desire and the need for more was a most legitimate one? Now that a certain plateau has been reached through the efforts of these other groups, are you now not put in the position thanks to those efforts to take a new

[Interprétation]

M. Caccia: Ne pensez-vous pas que le progrès que vous avez pu réaliser a été en grande partie rendu possible par le travail préliminaire effectué avant que vous n'existiez? Les organisations syndicales avec lesquelles vous êtes présentement en désaccord ont maintenu le principe très rigide de l'unité et de la contribution obligatoire qui a permis de créer des syndicats assez forts pour représenter les travailleurs devant des employeurs également forts. Est-ce que vous ne profitez pas de quelque manière des répercussions de ce mouvement?

M. Vandezande: Sous certains aspects, je suppose que l'AOC en profite si on peut dire. Je ne suis franchement pas certain que les négociations de conventions collectives soient aujourd'hui un passe-temps utile si l'unique objectif de ces négociations est de demander toujours plus et plus encore, ce qui semble être le credo des syndicats de nos jours. Je ne blâme pas les syndicats pour cette situation, car dans plusieurs cas ils ne font que réagir à l'attitude négative adoptée par plusieurs employeurs. En fait, je crois que le syndicalisme ouvrier moderne n'est en réalité qu'une version syndicalisée du capitalisme.

Lorsque M. Meany en demande toujours plus, il tient le même langage que le directeur de *General Motors*. J'aimerais bien que le mouvement syndicaliste fasse preuve d'une plus grande conscience sociale que ne le fait la *General Motors*.

M. Broadbent: C'est très bien!

M. Vandezande: J'aimerais que l'on défie la *General Motors*, mais je ne crois pas que l'on puisse forcer la conscience du mouvement syndicaliste ou des grandes sociétés en continuant de se fier au système des négociations collectives, qui a comme principe sous-jacent qu'il existe deux parties qui seront toujours diamétralement opposées l'une à l'autre. Si on dresse des travailleurs contre leurs administrateurs, et si on leur permet de se syndiquer selon les principes de lutte de classes, alors on ne peut s'attendre, de la part de personnes qui sont influencées par cette mentalité de lutte des classes, à autre chose qu'à les voir se jeter à la gorge les uns des autres.

Je crois que nous voyons aujourd'hui la conséquence logique et naturelle d'un système de négociation collective qui a vraiment commencé en disant qu'il y avait deux classes dans notre société, les travailleurs et les employeurs. Je pense que c'est un très mauvais principe qui est sous-entendu également dans le Code canadien du travail et, en dépit d'un fervent préambule, il ne réglera rien des conflits actuels. A moins que les gens ne puissent travailler en communauté et se poser des questions très fondamentales quant à ce qui est juste, ce qui est bon, et ce qui est juste non seulement pour son propre compte en banque, ou pour celui de la GM; il s'agit plutôt de ce qui est juste pour l'ensemble de la communauté ouvrière et la population en général, et à moins de faire cela, nous n'aurons rien d'autre que la guerre économique et toutes les luttes amères qui en résultent.

M. Caccia: Monsieur Vandezande, n'êtes-vous pas en mesure de contester ce concept de demander toujours plus, comme vous le faites maintenant, à cause du travail effectué au cours des ans par les syndicats traditionnels qui ont commencé au taux salarial qui existait à l'origine du mouvement syndical, alors que c'était un désir des plus légitimes que d'en vouloir plus? Maintenant que l'on a atteint un certain niveau, grâce aux efforts de ces autres groupes, n'êtes-vous pas maintenant en mesure grâce à ces

[Text]

approach without recognizing the long distance that has been covered through the conventional approach.

Mr. Vandezande: Again, I fully recognize the many good things that the conventional trade unions have done in the past. But having reached that plateau in economic and job security it is more than high time that the conventional trade unions begin to do the unconventional thing, namely challenge the existing way which seems to be defined in terms of dollars and cents. And I say if that is what life is all about, forget it, man; I will commit suicide.

Mr. Caccia: Do you think Mr. Vandezande . . .

Mr. Vandezande: I think that is what the unions are teaching the workers to do, to commit suicide unless they give them a broader horizon.

The Vice-Chairman: I have a list of names of other people who wish to ask questions, if that is all right.

Mr. Caccia: I have one more question, Mr. Chairman. You have set quite a precedent. Do you think . . .

The Vice-Chairman: I agree. Mr. Caccia, I am trying not to live up to it; otherwise we will be here all night. You may finish your question.

Mr. Alexander: You seem to be preventing Mr. Caccia from pursuing vigorous questioning.

The Vice-Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: I have lost the train of thought of my question. I will have to come back, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Fine. Thank you, Mr. Caccia. Mr. Perrault.

• 2100

Mr. Perrault: Mr. Chairman, I want to thank Mr. Vandezande for bringing us an unusual brief here this evening. It is very thoughtful and very well researched. I think it gives rise to a number of questions. May I ask about your thinking? This is very much a different approach to matters that we have heard heretofore.

Mr. Caccia was making reference to the fact that work had been expended by a number of people in the trade union movement before this organization or this movement was founded. It brings to mind the biblical saying that the labourer is worthy of his hire.

I want to ask you this, because you have made reference to conscience. I am sure you have been asked the question many times. Do you think that a worker in conscience can accept wage increases won through the efforts of others, let us call them labourers? They say a labourer is worthy of his hire. But can these workers in conscience accept wage increases won through the efforts of other workers when they are not prepared to pay some of the costs of achieving these wage increases?

[Interpretation]

efforts, d'adopter une nouvelle façon de procéder sans reconnaître les progrès formidables réalisés grâce aux procédures traditionnelles.

M. Vandezande: J'admets entièrement les nombreuses bonnes choses que les syndicats ouvriers traditionnels ont fait dans le passé. Mais puisque nous avons atteint ce niveau sur le plan économique et sur le plan de la sécurité de l'emploi, il est plus que temps que les syndicats ouvriers traditionnels commencent à modifier leur façon de procéder, c'est-à-dire qu'ils contestent le concept actuel qui semble se définir en dollars et en cents. Moi je vous dis que si la vie n'est rien d'autre, eh bien pardonnez-moi, mais je vais me suicider.

M. Caccia: Pensez-vous, monsieur Vandezande . . .

M. Vandezande: Je crois que c'est ce que font les syndicats, ils apprennent aux travailleurs à se suicider s'ils ne peuvent leur donner un horizon plus étendu.

Le vice-président: J'ai la liste des noms des autres personnes qui veulent poser des questions, et si vous êtes d'accord je vais la suivre.

M. Caccia: J'aurais une autre question à poser, monsieur le président. Vous venez d'établir tout un précédent, alors ne pensez-vous pas . . .

Le vice-président: Je l'admets, monsieur Caccia, mais j'essaie de ne pas le continuer, car autrement nous allons être ici toute la nuit. Vous pouvez tout de même poser votre dernière question.

M. Alexander: Vous semblez vouloir empêcher M. Caccia de poser de bonnes questions.

Le vice-président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: J'ai perdu le fil de mes idées. Je vais donc poser ma question plus tard, monsieur le président.

Le vice-président: Très bien. Merci, monsieur Caccia. M. Perrault a la parole.

M. Perrault: Monsieur le président, je veux remercier M. Vandezande de nous présenter un mémoire aussi exceptionnel ce soir. Il est très réfléchi et documenté. Il soulève un certain nombre de questions. Puis-je sonder votre opinion? Votre façon de voir les choses est tellement différente de ce que nous avons entendu jusqu'à maintenant.

M. Caccia a mentionné le fait qu'un certain nombre de personnes dans le mouvement syndical ont travaillé avant la formation de cette organisation ou de ce mouvement. Ceci me rappelle le proverbe biblique du travailleur qui mérite son salaire.

Je pose cette question parce que vous avez parlé de la conscience. Je suis certain que la même question vous a été posée maintes et maintes fois. Croyez-vous qu'un employé peut consciencieusement accepter des augmentations de salaire obtenues grâce aux efforts des autres, que nous appellerons travailleurs? On dit qu'un travailleur mérite son salaire. Mais ces employés peuvent-ils en conscience accepter des augmentations de salaire obtenues par les sueurs d'autres employés lorsqu'ils refusent de défrayer les coûts rencontrés pour obtenir ces augmentations de salaire?

[Texte]

You talk in terms of conscience clauses in some of your agreements, and you say that it is really second best, this idea that they have in Saskatchewan and some of the other provinces, that they may donate to a charity. Obviously you feel that that is once removed from the ideal that they should not have to contribute to anything if their conscience so directs.

In your view, is it a matter of conscience that a man can accept substantial wages won through bargaining by others who may not share the same set of philosophical beliefs?

Mr. Vandezande: First of all, I would want to question whether all the increases in wages and improvements in working conditions have necessarily and per se come about because of the activity of certain trade unions. Secondly, I would want to contend that some of the increases in wages, and some of the so-called improvements in working conditions, are good.

I say that very purposely, knowing that this is probably the most unpopular stance one could adopt. If you adopt a view that more money in my pocket is therefore good, then you are in bad straits because then you really have adopted a very selfish greedy view of life. So I would want to take issue, first of all, with the notion that more pay and shorter working hours, and just leave it at that, are necessarily good. Secondly, I want to take issue with the fact whether that really has always come about only through the trade unions. Thirdly, I want to say this.

Mr. Perrault: Before you leave that, let me just pose a situation of this kind. We will say that a bargaining committee of a union goes out and wins a dollar per hour increase, and the battle is a costly one in terms of the hours they expend, and the stenographic services necessary in preparing briefs and so on. Does the worker with a Christian conscience accept the benefit from that kind of achievement, if you want to call it an achievement? Perhaps it is not.

Mr. Vandezande: Assuming that it is an achievement, and that it is a legitimate improvement, and the worker gets that money, and he gets that shorter work week, the argument has been made that the trade unions have given him that.

I always thought that a trade union, just like a political party, exists in order to see to it that justice is done, and that a trade union, like a political party, is not acting in response to something that it might get in return for its services, but that it does it out of the conviction that certain minimal objectives must be reached if people are to live adequately.

Mr. Perrault: The suggestion is then that the negotiating team should regard this as a social responsibility, to work for the workers and be prepared to accept the sacrifices, financial and otherwise, involved in working for the workers.

• 2105

Mr. Vandezande: I want to add a couple of comments.

If a trade union, as I view it, is an agency of social transformation, as it is trying to bring about the kind of social order that meets the norms for justice, then it should not insist, as it now does, that "You had better pay or else."

[Interprétation]

En parlant d'articles de conscience dans certaines de vos conventions, vous dites que ce n'est qu'un pis allé, comme l'idée préconisée en Saskatchewan ou dans certaines autres provinces, qu'ils peuvent donner à une fin charitable. Vous croyez ceci très loin de l'idéal qu'ils ne devraient contribuer que sous la dictée de leurs consciences.

Selon vous, est-ce un cas de conscience qu'on accepte des salaires substantiels obtenus par négociations d'autres qui ne partagent pas les mêmes croyances philosophiques?

M. Vandezande: D'abord, je me demande si toutes les augmentations de salaire et les améliorations de conditions de travail résultent nécessairement et en soi de l'activité syndicale. Deuxièmement, je maintiens que certaines augmentations de salaire et certaines soit disant améliorations de conditions de travail sont bonnes.

Je dis ceci intentionnellement, sachant que ce point de vue sera probablement très mal apprécié. Si vous pensez que d'avoir plus d'argent en poche est bien, vous êtes dans un très mauvais état parce que vous avez réellement adopté une vue très égoïste de la vie. Alors je ne voudrais pas partir d'abord avec l'idée que des salaires plus élevés ou des heures raccourcies de travail sont nécessairement bons, sans ajouter quoi que ce soit. Deuxièmement, je doute que l'action syndicale soit seule responsable de ces bienfaits. Troisièmement, je tiens à dire ceci.

M. Perrault: Avant de passer outre, je vous propose une situation de ce genre. Supposons qu'un Comité syndical de négociations réussit à obtenir une augmentation de \$1 de l'heure, et que cette lutte a coûté beaucoup d'heures de travail et de services sténographiques pour préparer les mémoires et le reste. Est-ce que le travailleur chrétien consciencieux accepte le bénéfice de ce genre d'exploit, si vous voulez l'appeler ainsi? Peut-être ne l'est-il pas.

M. Vandezande: En supposant qu'il s'agit d'un exploit, et qu'à cause de cette amélioration légitime le travailleur reçoit cet argent et bénéficie d'une semaine de travail raccourcie, on lui dira que le syndicat en est responsable.

J'ai toujours pensé que le syndicat, comme le parti politique, existe afin d'assurer que justice soit faite, et que le syndicat, comme le parti politique, n'agit pas dans le but de recevoir un retour pour ses services, mais il agit avec la conviction que certains objectifs minimums doivent être atteints si les gens veulent vivre décemment.

M. Perrault: A ce moment-là l'équipe de négociations doit considérer comme responsabilité sociale d'intervenir pour les travailleurs et être prête au sacrifice impliqué sur le plan financier ou autre.

M. Vandezande: J'aimerais ajouter quelques commentaires.

A mon avis, si un syndicat est une agence de transformation sociale, qui essaie d'établir un ordre social qui satisfait aux normes de la justice, il ne devrait pas dire, comme il le fait maintenant, «Payez, sinon!»

[Text]

The trade union movement, when it comes to organize a certain plant, always presents itself as a saviour of the working people, to save them from the clutches of the capitalists. Assuming that to be the case, for the sake of argument, then it should not turn around, when it does something for the sake of these people because it is so concerned about the need for justice, and say, "Now you had better pay for it." You do it out of concern for justice and, on that basis, appeal to workers and say, "Would you please contribute to the cost of this social activity aimed at achieving justice?"

Mr. Perrault: May I just make this observation? Even among our churches, we recognize the need, and indeed the Christian responsibility, to support one's clergy, to pay the minister enough to provide groceries for himself and his family and to pay the rent on the church.

These are the responsibilities that Christians accept and recognize. Indeed, we have tithing systems in many of the churches. Is it not to be expected that trade union leaders would also require a certain amount of money in order to assist them?

Mr. Vandezande: But you should keep in mind that membership in churches, fortunately, is voluntary. I am not required to belong to the Presbyterian church in my community because it does a lot of good in the community. It is up to me to decide whether or not I am going to belong to that Presbyterian church. That Presbyterian church will only be strong and appealing in the measure that it can show the meaningfulness of the Christian religion at work in the community.

I think the trade union should so operate. It should show what its principles mean in the concrete work situation, and, on the basis of those principles, which have done so much good, they can appeal to the workers, and I am sure that many workers will voluntarily respond.

Mr. Perrault: May I then—and I am sorry to ask you so many questions but it is an interesting concept you advance here—just ask further.

All right, we will say that there are a group of nonbelievers who are members of the bargaining team. They go out and they win a dollar an hour and they have incurred expenses in the process. Do you think a Christian worker, under those circumstances, might consider a voluntary contribution to help to pay the costs of the nonbelievers who are negotiating this contract?

Mr. Vandezande: I appreciate those questions because I want to get at a basic point. You should not think that we are saying that people should not belong to trade unions. My thesis is, all workers should belong to a union but no worker should be told by anyone that he must belong to a certain union.

Mr. Broadbent: Why does he have to belong to any union?

Mr. Thompson: To hold his job.

Mr. Vandezande: I am saying he should belong to a union because it is a social responsibility to see to it that he, together with other workers of like conviction, makes a positive contribution to the development of Canada's socio-economic life, but he should be allowed to make the decision through which organization he is going to make that contribution.

[Interpretation]

Le mouvement syndicaliste, quand il s'agit de s'organiser dans une usine, se présente toujours comme le sauveur des travailleurs qui les arrachera des mains des capitalistes. Disons pour l'argument que c'est le cas. Alors le syndicat, quand il fait quelque chose pour ces travailleurs parce qu'il se préoccupe tellement du besoin de la justice, ne devrait pas dire, «Payez». On le fait parce qu'on se préoccupe de la justice et on demande aux travailleurs de contribuer beaucoup à cette activité sociale, destinée à atteindre la justice.

M. Perrault: Puis-je faire une observation? Même parmi nos églises, nous reconnaissons le besoin, et la responsabilité chrétienne de faire vivre le clergé, de lui verser assez pour acheter des provisions pour lui et sa famille et de payer le loyer de l'église.

Ce sont des responsabilités que les chrétiens acceptent et reconnaissent. Il y a des systèmes de dîme dans beaucoup d'églises. Ne serait-ce pas naturel que les chefs syndicaux aient besoin d'un certain montant d'argent pour les aider?

M. Vandezande: Souvenez-vous que l'adhésion à une église est volontaire. Je ne suis pas obligé d'être membre de l'Église presbytérienne de ma communauté parce qu'elle fait beaucoup de bien dans la communauté. C'est à moi de décider si je ferai partie de l'Église presbytérienne ou non. L'Église presbytérienne ne sera puissante et attirante que dans la mesure où elle peut démontrer la valeur de la religion chrétienne dans la communauté.

Je pense que le syndicat devrait fonctionner de la même façon. Il devrait démontrer la signification de ses principes dans une situation réelle de travail, et se fondant sur ces principes qui ont fait tellement de bien, il peut faire appel aux travailleurs et je suis certain que les travailleurs répondront volontairement.

M. Perrault: Je m'excuse de vous adresser tellement de questions, mais vous avancez une idée intéressante.

Disons qu'il y a un groupe de non-croyants qui font partie d'un groupe de négociation. Ils négocient et ils gagnent une augmentation d'un dollar à l'heure et ils subissent des dépenses au cours de cette négociation. Pensez-vous qu'un travailleur chrétien dans ces circonstances pourrait faire une contribution volontaire afin d'aider les coûts des non-croyants qui négocient ce contrat?

M. Vandezande: J'aime bien ces questions parce que je veux arriver à la question fondamentale. Nous ne disons pas que les gens ne devraient pas faire partie des syndicats. Je dis que tous les travailleurs devraient faire partie d'un syndicat mais aucun travailleur devrait y être forcé.

M. Broadbent: Pourquoi faut-il qu'il adhère à un syndicat?

M. Thompson: Pour garder son emploi.

M. Vandezande: Je dis qu'il devrait faire partie d'un syndicat parce que c'est une responsabilité sociale pour lui et les autres travailleurs du même avis que de faire une contribution positive au développement de la vie socio-économique du Canada, mais on devrait lui permettre de décider par quelle agence il fera cette contribution.

[Texte]

Mr. Perrault: May I ask this question, then? I am sorry to ask so many, but this is quite interesting.

Mr. Vandezande: That is quite all right.

Mr. Perrault: You have an organization which, according to your brief—and I accept the position you have set forth—attempts to structure its whole organization on Christian principles, which is a commendable thing. Is there a counterpart organization among the employers of Canada? Is there such a thing as the Christian Manufacturing Association that approaches the bargaining table

Mr. Broadbent: It is a contradiction in terms.

Mr. Perrault: The apostle of confrontation there.

But, now, let me ask you this: is there such an organization that approaches from the other side of the bargaining table and says, "Here we are. We want to sit down and be

Mr. Vandezande: Unfortunately, it is not so.

Mr. Broadbent: This is a riot. Is that not a surprise?

Mr. Vandezande: Unfortunately, many leading Christians who occupy key positions in industry have really swallowed hook, line and sinker the basic capitalistic approach that is being advocated by the Canadian Manufacturers' Association and the Chamber of Commerce.

Mr. Perrault: Are you interested in seeing a counterpart organization develop?

• 2110

Mr. Vandezande: I would like to see employers become much more sensitive to Christian social principles. I do not think it is a contradiction in terms, as this member here suggests, that there be a Christian manufacturers' association. There I would not want to fall in the class-struggle-principle trap because I do not think an employer is beyond redemption as many trade unionists and associates seem to think. Neither are unionists beyond redemption. My point of view simply is this . . .

Mr. Perrault: . . . and certain members of Parliament.

Mr. Vandezande: I did not say that! My principle simply is that in a free society, in a democratic nation such as ours, consisting of people committed to different world and life views, although we may think those life views to be entirely illogical and unreasonable, we should allow people the right to dissent, to disagree. The moment we allow them no longer to disagree, to dissent and we face them with economic or other penalties, then we are in deep trouble because we are basically violating the very civil rights and fundamental freedoms on which our nation was based.

You have raised a couple of questions. I want to add something to a point I made earlier. So if all the workers were allowed and encouraged actively to voluntarily support unions—it just flashed through my mind that Canada is one of the lowest organized countries in the world, despite its compulsory membership and dues practice. Many other countries have a much higher organization percentage than Canada does. Perhaps that has something to do with the fact that we are not trying to attract people to join organizations and that we are trying to gain their support on the basis of persuasion, but we have established the kind of union hierarchy that is going to lay the law down to workers. I think that may just be reversing the whole organization campaign of the trade union movement.

[Interprétation]

M. Perrault: Puis-je poser une autre question? Je m'excuse de vous en adresser tellement, mais ceci est assez intéressant.

M. Vandezande: Ça va.

M. Perrault: Vous avez une organisation qui, d'après votre mémoire, essaie de structurer son organisation sur des principes chrétiens, ce qui est très louable. Est-ce qu'il existe une organisation analogue parmi les employeurs du Canada? Est-ce qu'il existe une association chrétienne de la manufacture qui vient à la table de négociations . . .

M. Broadbent: C'est une contradiction dans les termes.

M. Perrault: L'apôtre de la confrontation.

Permettez-moi de vous demander s'il existe une organisation qui vient de l'autre côté de la table de négociations et dit, «Nous voilà. Nous voulons nous asseoir et . . . »

M. Vandezande: Malheureusement, il n'en existe pas.

M. Broadbent: Ceci est très comique. Est-ce une surprise?

M. Vandezande: Malheureusement, beaucoup de chrétiens éminents qui occupent des postes-clé dans l'industrie ont complètement succombé à la procédure capitaliste de base qui est préconisée par l'Association des manufacturiers canadiens et la Chambre de commerce.

M. Perrault: Aimeriez-vous voir une organisation analogue s'établir?

M. Vandezande: J'aimerais que les employeurs prennent plus conscience des principes sociaux-chrétiens. Je ne pense pas qu'il y ait contradiction dans les termes, comme le député le préconise ici, dans le cas d'une association chrétienne de fabricants. Je n'aimerais pas tomber dans ce piège de la lutte des classes, car je ne crois pas que le salut de l'employeur soit impossible ni celui des syndiqués d'ailleurs; ce que je veux dire . . .

M. Perrault: Et de certains députés.

M. Vandezande: Je n'ai pas dit cela! Dans une société libre, démocratique comme la nôtre, où les gens s'engagent pour différentes causes, on peut admettre que les gens ne soient pas d'accord. Dès qu'on veut les pénaliser économiquement ou d'autres façons parce qu'ils contestent une question, alors on peut s'attendre à des ennuis sérieux car c'est une violation des droits civils et des libertés fondamentales.

Vous avez soulevé quelques questions et je voudrais ajouter quelque chose à un sujet que j'ai exposé plus tôt. Pourquoi ne pas permettre et ne pas encourager tout le monde à aider bénévolement les syndicats . . . Je songe que le Canada est une des nations les moins syndiquées au monde; peut-être cette situation est-elle due au fait que nous n'essayons pas d'attirer les gens dans des organisations, que nous n'essayons pas de les persuader, mais nous avons établi une hiérarchie syndicale qui va obliger les travailleurs à se syndiquer. Je crois que nous traversons toute la campagne d'organisation du mouvement syndical.

[Text]

Mr. Perrault: I have two short questions, if I may.

The Vice-Chairman: Yes, if we can have short answers I think it would be quite acceptable.

Mr. Perrault: It is always interesting to hear from such witnesses, Mr. Chairman, though.

The Vice-Chairman: Yes, I agree.

Mr. Perrault: You mentioned you have 150 collective agreements at the present time. Have any of them provisions for technological change? You say you are dealing with employers who are not motivated by the same Christian principles in some cases. That means that you must be perhaps especially on guard for the rights of the worker.

Mr. Vandezande: Yes, right.

Mr. Perrault: Do you have any technological change provisions in any of your collective agreements?

Mr. Vandezande: We do not have the kind that have been discussed here in presentations to this Committee. However, we do have in our collective agreements the kind of provisions that insist on continuous consultation in regard to any and all issues that arise under the collective agreement.

Mr. Perrault: Have you had any strikes?

Mr. Vandezande: I would just like to finish this answer for the moment. Since our collective agreements, at least the majority of them at present, do not allow for residual management rights and since all these questions really are constantly open for discussion as to what action should be taken in order to see to it that the workers can continue to function meaningfully within the enterprise, technological change provisions as such have not been specifically included in our collective agreement. However, because of the kind of rapport that we have been able to establish with a number of employers, not all of them, these questions are open for discussion and we can make the kind of arrangements during the term of the collective agreement, as well as during the open season when a new collective agreement is being negotiated, to come to grips with the negative effects these technological changes could have on the employment status of the people. I want to make one more point, with your permission.

Mr. Perrault: Before you leave that, you mentioned the words "more meaningful". May I just stop you before you proceed? The brief and your testimony this evening suggest that you think you have a better concept of unionism, if that is the way to describe it, a better way of life for the worker, better and more effective procedures. In the construction industry, for example because apparently you have collective agreements in that area, what have you done to make the life of construction workers more meaningful? This is the phrase you have employed. How have you made them feel part of the picture because this has been an especially tempestuous area of labour relations?

Mr. Vandezande: First of all, because of our concept of organization, we have done away with the hiring hall. Workers are employed by the contractor, and we try to establish a permanent relationship with that contractor.

• 2115

[Interpretation]

M. Perrault: Je voudrais poser deux courtes questions.

Le vice-président: Si les réponses sont courtes, je crois que c'est acceptable.

M. Perrault: Il est toujours intéressant d'entendre des témoignages de cette qualité, monsieur le président.

Le vice-président: Oui.

M. Perrault: Vous avez indiqué qu'il y avait cent cinquante conventions collectives à l'heure actuelle; y a-t-il des stipulations concernant les changements technologiques dans ces conventions? Vous dites que vous traitez avec des employeurs qui ne sont pas motivés par les mêmes principes chrétiens dans certains cas, par conséquent vous devez défendre particulièrement les droits du travailleur.

M. Vandezande: Oui.

M. Perrault: Dans ces conventions collectives, avez-vous des stipulations qui concernent les changements technologiques?

M. Vandezande: Non, nous n'avons pas ce genre de stipulations dont on a parlé dans les exposés qui ont été faits ici devant le Comité. Cependant, nous avons des stipulations qui mettent l'accent sur une consultation permanente pour toutes les questions en cause soulevées par la convention collective.

M. Perrault: Y a-t-il eu des grèves?

M. Vandezande: J'aimerais terminer ce que je disais: dans la majorité de nos conventions collectives à l'heure actuelle, nous ne permettons pas qu'il y ait ces droits résiduels du patronat du fait que ces questions sont toujours discutables afin que le travailleur puisse continuer à travailler d'une façon qui ait un sens au sein de l'entreprise, nous n'avons pas inclus spécifiquement dans nos conventions collectives ces stipulations concernant les changements technologiques. Toutefois, dans le cadre des relations que nous avons pu établir avec un certain nombre d'employeurs, pas tous, ces questions peuvent toujours être discutées et nous pouvons en venir à des accords au cours de la durée de la convention collective aussi bien qu'au cours de la durée des pourparlers, alors qu'une nouvelle convention collective est négociée afin de contre-carrer ces effets nocifs des changements technologiques pour le statut de l'employé. J'aimerais encore traiter un sujet avec votre permission.

M. Perrault: Avant de quitter ce sujet, vous avez parlé du rôle des employés «qui aurait plus de sens». D'après votre mémoire, vous avez préconisé une meilleure conception du syndicalisme et de la vie du travailleur; dans l'industrie de la construction, par exemple, puisque vous avez des conventions collectives dans ce domaine, qu'avez-vous fait pour améliorer la vie des travailleurs, pour qu'elle ait plus de sens? Dans ce domaine les relations du travail ont été particulièrement agitées?

M. Vandezande: Tout d'abord, nous nous sommes débarrassés, dans le principe de l'organisation, de cette institution du bureau de placement syndical où les demandeurs s'enregistraient à tour de rôle pour les emplois disponibles.

Les travailleurs sont embauchés par un entrepreneur et nous essayons d'établir des rapports continus avec celui-ci.

[Texte]

Secondly, we have done away with the notion that crafts must deal with their employer with a specific craft union. We have what we call construction workers' associations, through which a number of crafts together jointly negotiate one collective agreement covering all their working conditions with the employer.

Thirdly, we have . . .

Mr. Perrault: What difference does this have to the individual life of the worker?

Mr. Vandezande: I think it makes this difference, that we do not teach them to be craft conscious. I think to teach people to be craft conscious is to lose perspective of the total work that must be done. So we do not have the jurisdictional disputes that other craft unions within the AFL-CIO often have with each other. An electrician, when he is fixing some electrical wiring, comes across a piece of lumber and he has to call the carpenter. When he does not and the carpenter union agent is on his neck, he violated the jurisdiction of the carpenters.

Mr. Perrault: Are the wage rates comparable with other unions?

Mr. Vandezande: In many instances they are higher. Also we have established a layoff fund, to which the employer must contribute "X" number of cents per hour, and during the layoff period the man gets out of that fund money to supplement his income. What we also do, because we have seniority provisions under our collective agreement that do not simply go by the absolute seniority principle, but they also go by the need that there may be among certain workers to be continued, even though their seniority may be less than that of other employees, we have managed to establish a sense of community among the workers where they do not say, I am here 20 years. You have been here 15 years. You go out first.

We have had situations where workers through mutual agreement have said, your family situation is such that you need an income much more than I do. Or we have shared the work week, and said, we will all work 32 hours instead of 40 hours. it is that kind of arrangement.

Some people say, how in the wide world is that possible? Again, as I said earlier, that is not accomplished overnight. But that can be achieved through an ongoing educational program that makes people aware of the fact that you must be concerned about your fellow workers, and that the employer must be taught, and if necessary through provisions in the collective agreement, that he has a definite social responsibility, not only for the man at work, but also when he is laid off.

Mr. Perrault: I will give the rest of my time to the opposition, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you very much, Mr. Perrault. Things are getting a bit difficult to control time-wise. Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Thank you, Mr. Chairman.

It is a rare occasion that we have someone around this place who indulges himself, and therefore offers members of Parliament the opportunity to do likewise in philosophical speculation. I am not going to resist the temptation to deal with just two questions, which will be remarkable, if we resolve them in 10 minutes.

[Interprétation]

En deuxième lieu, nous avons supprimé cette notion qui veut que dans certains métiers ou doit passer par un syndicat déterminé. Nous avons ce que nous appelons les associations des travailleurs du bâtiment qui regroupent un certain nombre de métiers et négocient conjointement avec l'employeur une négociation collective qui englobe toutes leurs conditions de travail.

En troisième lieu, nous avons . . .

M. Perrault: Mais quelle différence cela fait-il pour la vie du travailleur?

M. Vandezande: Je crois que c'est là toute la différence: ils ne restent pas avec des œillères et ne perdent pas la perspective du travail dans son ensemble. Par conséquent nous ne nous heurtons pas à ces différends de juridiction que les autres syndicats au sein de l'AFL-CIO ont entre eux. L'électricien, lorsqu'il répare certains circuits électriques, doit faire appel au menuisier s'il faut percer une poutre de bois, sinon le syndicat des menuisiers lui tombe sur le dos.

M. Perrault: Est-ce que les niveaux de salaire sont les mêmes que dans les autres syndicats?

M. Vandezande: Dans bien des cas, ils sont plus élevés; aussi avons-nous établi une caisse de licenciement, à laquelle l'employeur doit contribuer pour tant de cents par heure de travail. Nous avons aussi établi, car nous avons des clauses d'ancienneté établies en vertu des conventions collectives, un sens de la collectivité et, dans certains cas, un travailleur ayant moins d'ancienneté mais des besoins qui ont une priorité, passera avant celui qui en a plus.

On tient compte de la situation familiale et des besoins de revenu. Quelquefois on s'entend pour travailler 32 heures au lieu de 40.

Comme je l'ai dit plus tôt, ceci ne s'est pas fait du jour au lendemain, il faut qu'il y ait un programme continu d'éducation qui permette de faire prendre conscience aux gens qu'il faut s'occuper de leurs compagnons de travail et de faire comprendre à l'employeur, par des clauses, si besoin est, dans les conventions collectives, qu'il doit assumer une responsabilité sociale très certaine non seulement pendant que le travailleur est à son service mais aussi lorsque celui-ci est congédié.

M. Perrault: Je laisse le reste de mon temps à l'opposition, monsieur le président.

Le vice-président: Merci beaucoup, monsieur Perrault. On a du mal à respecter le temps. Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Merci, monsieur le président.

Il est très rare que nous ayons ici un témoin qui nous permette de réfléchir à ses considérations. J'aimerais poser deux questions et il serait étonnant qu'en 10 minutes on puisse y répondre.

[Text]

One is the question of socialism. The second is the question of the theory of democracy, a rather quaint version of which we have heard tonight.

I would like to begin my questioning on the question and theory of socialism itself, and make a very few comments and get the witness to respond. I do this without in any way wanting to imply a lack of seriousness in the question, because it is just the contrary.

It seems to me that everything the witness has said so far could have been said by a man named Karl Marx writing in the 1840's, or in terms of the theory of human nature and the theory of social organization, not the theory of democracy, by a man like John Stuart Mill, writing at the same period, or a number of Christian socialists at the same period in Western Europe. Indeed, it could have been said, and has been said in the twentieth century, by the social democratic Prime Minister of Sweden. It was said by the present Prime Minister of Norway; the present leaders in Israel; the present leader of Yugoslavia. It has been said by virtually the whole body of leading western socialists in Western Europe and in the last decade or so by a number of members, fortunately at last, in the Communist parties of Western Europe who have emerged from Stalinist influences in the Communist movement in that part of the world.

• 2120

What they seem to be saying it seems to me is essentially the same as the witness is saying, that the process of work is in fact something which should be humanized, to use overblown language perhaps but language that cannot be avoided. The productive system should be one based on co-operation, that man should not be a cog in a machine and so on. That is what the witness has said so far as well but they go beyond that. They would say, to put it in its bluntest terms, that the kind of argument that we have been getting now is in quite a literal, traditional sense, utopian; they say to achieve this kind of society is naive and, therefore, a disservice to mankind in the short run and in the long run to pretend there is something called a class struggle which does not exist. If you want to change the relationship between labour and capital it is either dishonest or naive, or both, not to recognize there is an important conflict in society and that if you want to get at residual rights of management, if you want to give workers some effective say in what happens to them on the shop floor, as well as what happens in terms of investment decisions affecting the priorities of our whole bloody productive system, you have to hit management head on; you have to have a strike.

I think the witness himself said that he would like to see a strike. Ah, he is shaking his head, but in fact he did say that. He said that if he were in the position of being the head of the UAW in North America at the present time, Mr. Woodcock, he would like to see a strike, maybe not on the issue of increasing wages, or more material gain, but maybe on something related to the quality of life, the quality of work. That seems to me to be an unconscious perhaps recognition that before auto workers are likely to get that change from the group of people who control General Motors, that is precisely what they will have to do. To do that, you have to be explicit about whose side you are on and be explicit that there is a significant conflict going on in society, very fortunately, in most societies, a peaceful conflict. My question, therefore ...

[Interpretation]

La première c'est la question du socialisme et la deuxième celle de la théorie de la démocratie car ce soir, nous en avons entendu une version pour le moins bizarre.

Pour le socialisme, j'aimerais faire quelques remarques auxquelles le témoin pourra répondre. Je fais ces remarques très sérieusement.

Il me semble que tout ce qu'a dit le témoin jusqu'ici aurait pu être mis dans la bouche de Karl Marx en 1840, ou cette théorie de la nature humaine et de l'organisation sociale, non pas la théorie de la démocratie, dictée par John Stuart Mill ou par un certain nombre de socialistes chrétiens de la même époque en Europe occidentale. Cela aurait pu être dit et cela a été dit au 20^e siècle par le premier ministre social démocrate de la Suède. Cela a été dit par l'actuel premier ministre de la Norvège, par les dirigeants d'Israël et par le chef de la Yougoslavie. Ceci a été dit par presque tout l'ensemble des socialistes de l'Europe de l'Ouest et, heureusement enfin, depuis la dernière décennie par un certain nombre de partis communistes de l'Europe de l'Ouest qui ont échappé à l'influence staliniste du mouvement communiste.

Leur message me semble essentiellement identique à ce que le témoin rapporte, à savoir que le travail devrait être «humanisé» pour se servir d'un cliché surfait. Le système de production devrait se fonder sur la coopération, l'homme ne devrait pas devenir un rouage de la machine. Cela dépasse même la portée de ce qu'a dit le témoin. Ils iraient jusqu'à dire que notre genre de discussion est tout à fait utopique. Ils estiment que vouloir construire ce genre de société est naïf, et donc, un mauvais service à rendre à l'humanité à court terme et faire faussement croire qu'il existe une lutte de classe à long terme. Si vous voulez changer la relation entre le travail et le capital, il serait malhonnête ou naïf, ou les deux, de ne pas reconnaître un conflit important dans la société et si vous voulez atteindre les droits fondamentaux de la direction, il faut donner aux travailleurs une possibilité réelle d'intervenir dans le quotidien de l'atelier ainsi que dans les décisions d'investissements qui affectent les priorités de tout notre sale régime de production, il faut s'attaquer aux points sensibles du capital: il faut recourir à la grève.

Je crois que le témoin a dit qu'il voulait voir une grève. Il fait non de la tête, mais en fait il l'a dit. Il a dit que s'il était le dirigeant du syndicat des travailleurs unis de l'auto en Amérique du Nord actuellement, comme M. Woodcock, il aimerait voir une grève, non sur une question d'augmentation de salaire ou de biens matériels, mais en rapport avec la qualité de la vie et du travail. Inconsciemment il semble reconnaître qu'avant que les travailleurs d'autos puissent obtenir ce changement du groupe directeur de GM, ils devront précisément agir ainsi. Pour faire cela, il faut dire explicitement de quel côté on joue et reconnaître le conflit majeur de la société qui, très heureusement, est un conflit pacifique dans la plupart des sociétés. Ma question, donc ...

[Texte]

An hon. Member: Ah ha!

Mr. Broadbent: ... is as follows: where does the witness differ from this view? He suggested earlier he was not a socialist. I would like him to suggest where he departs from this, and second, how does he deal with the strategic argument of socialists who are in my kind of party in this country, or in parties very similar elsewhere in the world?

The Vice-Chairman: Now that the questions have got long, maybe the answers will get short!

Mr. Vandezande: I can be very brief. Where does the difference lie with socialists is really very easy to answer. As I understand socialism,—and this is not just a religious throw-off—a socialist ultimately does not recognize the redemption in Jesus Christ; he believes that he in his own strength can build a brave new world. I think that makes a fundamental difference when you tackle the type of question ...

Mr. Broadbent: Could I ask you this?

Mr. Vandezande: I did not interrupt you.

Mr. Broadbent: No, but I would like you to comment in your answer on dealing with a man like J. S. Woodsworth, the founder of the C.C.F., Tommy Douglas, Stanley Knowles, who were all ordained practising Christian ministers. How would you deal with that kind of question.

The Vice-Chairman: I think we will let the witness answer the question. You will have time, Mr. Broadbent, for supplementaries in respect to that.

Mr. Vandezande: The point I was trying to make is this: because I hold a different view of life and who makes that life possible, consequently, hold a different view of man and of work. I have a different view of working for men, a different view of reality, also the reality that I see at General Motors. I do not see that to be basically one of oppressed versus oppressor. I see that as the implementation of wrong, basic principles.

• 2125

Tommy Douglas, if he believes the bible like I do, knows that the fight is not against flesh and blood but against principles, against cosmic powers. Stanley Knowles would confirm that and so would Woodsworth, in that we would have to say that our fight is not with the chief of General Motors but with the idea that the chief of General Motors may be trying to implement through scientific management on the shop floor of General Motors.

But the only way that you can meaningfully tackle scientific management is not to advocate the installation of people-power, for example, or union hierarchy, or whatever other notions may be around, but the realization among men, managers and workers alike, that they together, because of their being created in the image of God, are together communally called to do the Lord's will in the Creation and must treat each other in obedience to the love command which is "Love your neighbour as yourself," in such a way that everyone, regardless of colour or creed, can work in the creation of and make a positive contribution to the well-being of mankind.

Mr. Broadbent: I see nothing they would disagree with, so far.

[Interprétation]

Une voix: Ah, ah!

M. Broadbent: ... est la suivante: quelle différence y a-t-il entre ce que le témoin a dit et cette philosophie? Il a dit qu'il n'était pas socialiste. J'aimerais qu'il m'explique comment il fait la différence et deuxièmement comment considère-t-il l'argument stratégique des socialistes qui appartiennent à mon genre de parti ou membres de partis semblables ailleurs dans le monde?

Le vice-président: Maintenant que les questions sont si longues, peut-être que les questions vont raccourcir!

M. Vandezande: Montrer en quoi je diffère des socialistes est assez facile. Sans projection religieuse, je comprends qu'un socialiste ne reconnaît pas la Rédemption en Jésus-Christ; il croit qu'il est possible, par sa propre force, de construire un monde meilleur. Voilà une différence fondamentale quand on se trouve devant ce genre de question ...

M. Broadbent: Puis-je vous demander ceci?

M. Vandezande: Je ne vous ai pas interrompu.

M. Broadbent: Non, mais j'aimerais entendre votre réponse à l'égard d'un homme comme G.S. Woodsworth, fondateur de la CCS, Tommy Douglas, Stanley Knowles, tous des ministres chrétiens ordonnés et pratiquants. Comment traiteriez-vous ce genre de question.

Le vice-président: Je pense qu'il faut laisser le témoin répondre. Vous aurez le temps, monsieur Broadbent, de poser une question supplémentaire.

M. Vandezande: Je voulais faire ressortir ce point: parce que je conçois différemment la vie et celui qui la rend possible, par conséquent, je conçois différemment l'homme et le travail. Je conçois différemment le travail de l'homme, la réalité, ainsi que la réalité que je constate à General Motors. Je ne vois pas fondamentalement un oppresseur vis-à-vis de l'oppressé; ce qui me semble une fausse application de principes fondamentaux.

M. Tommy Douglas, s'il croit en la Bible comme moi, sait très bien que la lutte n'est pas contre la chair mais contre les principes, les pouvoirs cosmiques. Stanley Knowles peut le confirmer de même que Woodsworth, notre lutte n'est pas contre le chef de la *General Motors* mais contre les principes de la gestion scientifique qu'il veut mettre en application dans cette société.

La seule façon de faire de la gestion scientifique qui est un sens, ce n'est pas de préconiser le pouvoir pour le peuple ou la hiérarchie syndicale ou toute autre notion mais de faire comprendre aux patrons et aux travailleurs qu'ils sont unis car ils ont été créés à l'image de Dieu et qu'ils doivent appliquer le commandement de l'amour: «Aime ton prochain comme toi-même». Ainsi on contribuera au bien-être de l'humanité.

M. Broadbent: Jusqu'ici aucun désaccord.

[Text]

Mr. Vandezande: I know that Mr. Lewis and Mr. Douglas and a number of these people have very strongly disagreed with it.

Mr. Broadbent: In what respect?

Mr. Vandezande: In this respect, in that whenever the situation arose where people who hold convictions like I do about the kind of labour organization that Canadian workers should have and that Canadian workers should be free to join, and when these workers disagreed with the existing movements, immediately came to the defence of these bread-and-butter trade unionists and insisted that people who hold convictions like I do either play fast to their beliefs, compromise their basic life principles and subscribe to the ideology of materialism to which these organizations subscribe or lose their job.

At no time has any New Democrat, to my knowledge, come to defence of any worker in Canada and said, "Man, I disagree with you, but you have my support in your right to disagree with this so-called majority in the work place.

My point is, sir, where does a socialist . . .

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, we are asking the questions, and I think, with respect . . .

Mr. Vandezande: I am sorry.

Mr. Broadbent: . . . that the time is at our disposal, and as I received sufficient answer, so far, on that point, I would like to follow it up with another question.

You made a suggestion. You said: "These bread-and-butter trade unionists". I would like to remind you, through the Chairman, that what you are calling bread-and-butter trade unionists happen, in my home town of Oshawa, to have in many cases quite literally risked their lives to form that bread-and-butter trade union.

Simultaneously, they were involved in the foundation of the CCF movement in Canada which was committed to building a co-operative commonwealth of man based on co-operative principles, and I know many of these men, who are quite senior to me, who were involved in that town that I grew up in and who believe and practise that.

I just think that it is important to get that on the record, that these are the men who founded the UAW in this country and they had that attitude. I would just like that point to go on the record.

Mr. Vandezande: I agree with you, sir. I have high respect for what these people, who were the founders of these organizations, tried to do from their vantage point. My quarrel is not to do with the founders . . .

Mr. Broadbent: I know your point, but I want to ask a specific question, though.

Mr. Thompson: You do not even let the man answer your question. What is the matter?

The Vice-Chairman: I am sorry. I must insist that the witness, Mr. Broadbent, does have the opportunity to reply.

Mr. Lambert (Edmonton West): This is union democracy going to work now.

[Interpretation]

M. Vandezande: Cependant, M. Lewis et M. Douglas et un certain nombre de ces personnes s'y sont fortement opposés.

M. Broadbent: Comment?

M. Vandezande: Lorsque des gens qui ont des croyances comme moi se sont levés et que les travailleurs chrétiens n'ont plus été d'accord avec les mouvements qui existaient, ces gens se sont mis immédiatement à défendre ces syndiqués et ont voulu que nous fassions des compromis avec nos convictions, sous peine de perdre nos emplois.

Jusqu'ici aucun membre du Nouveau parti démocratique n'est venu à la défense des travailleurs du Canada et n'a déclaré: «Je ne suis pas d'accord avec vous mais j'appuie votre droit à être en désaccord avec ce que l'on appelle la majorité dans votre milieu de travail».

Je veux dire, monsieur, quand avez-vous un socialiste . . .

M. Broadbent: Monsieur le président, nous posons des questions et avec tout le respect . . .

M. Vandezande: Je m'excuse.

M. Broadbent: . . . puisqu'on a mis ce temps à notre disposition, j'aimerais continuer dans la même suite d'idées en posant une autre question.

Vous avez parlé de ces syndiqués matérialistes et bien je vous dirais que dans ma ville natale d'Oshawa, ces derniers ont littéralement risqué leur vie pour établir un syndicat matérialiste.

En même temps, ils étaient impliqués dans la création du CCS au Canada qui s'était engagé à créer un commonwealth coopératif basé sur les principes coopératifs et j'en connais de plus anciens que moi qui y ont cru et l'ont pratiqué.

Je crois qu'il est bon de consigner ceci au procès verbal et de dire que ce sont ces gens qui ont créé le syndicat du travailleur uni de l'automobile et que telle était leur attitude.

M. Vandezande: Je suis d'accord. Je respecte beaucoup ces personnes qui ont fondé ces organisations. Je ne discute pas de ce que les fondateurs . . .

M. Broadbent: Je sais ce que vous voulez dire mais j'aimerais poser une question bien définie.

M. Thompson: Vous ne me laissez même pas répondre à votre question.

Le vice-président: Je m'excuse; le témoin, monsieur Broadbent, a la possibilité de répondre.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Nous voici en pleine démocratie en pratique.

[Texte]

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I think the time is at our disposal. The gentleman has, if we check the record, I am sure, talked four-fifths of the time compared to the other members. I hope that you believe this as I mean it: I do not resent that; I think it has been very important to get these views. But I would like now, rather than having a greater elaboration and part duplication of what has been said, to deal with some concerns that I have.

The Vice-Chairman: I think, Mr. Broadbent, the Chair has certainly recognized the right of all members to pursue questions as they see fit within the time limit. Although I frankly within my limited knowledge know of no precedent by which I can refuse to allow a witness to complete his answer on a question that has been raised, I have indicated that it is the wish, I think, of the whole Committee that we try to limit answers and questions to a reasonable period of time providing both parties feel that they have been able to adequately express themselves. I would like to ask Mr. Vandezande to complete his answer. He is certainly entitled to do so as long as I am in this Chair.

• 2130

Mr. Lambert (Edmonton West): Hear! Hear!

Mr. Vandezande: I just wanted to make this point once again, and I made it earlier, that I have high regard for what the founders of the trade union movement try to do from their vantage point for the workers. My quarrel today is not with the founders but with the present leadership which, in my view, do not stand on that same tradition and have really evolved in a form of capitalism and a way of life that really, is not at all in line with the Christian understanding of work and of life as I can see it.

You may disagree with that. I simply ask from you, and from all other trade unionists in Canada, that you allow me to disagree with you without in any way compromising my beliefs and without me in any way insisting that you must adopt my viewpoint. Let us have the right to disagree in Canada without fear of economic reprisals. That right we presently do not have, because of inadequate legislation, also in Bill C-183, and what is worse because of the intolerant attitude of the workers organizations, called unions, which should, if anything, come to the defence of people like myself who cannot in good conscience support them.

The Vice-Chairman: Mr. Broadbent, do you have one further question? I am trying to be as fair as I can, Mr. Broadbent, everybody has really gone over the limit because of the length of the answers, and I think that is probably with the agreement of the Committee. If you would like to ask one further question I am sure that would be agreeable.

Mr. Broadbent: I would like indeed to do that.

The witness keeps suggesting that the trade union movement throughout Canada, he keeps generalizing along these lines, is involved in rather systematic abuse of the rights of certain people who want to disagree. I think it is whatever they establish presumably as their policy at a given time. I think it is very important for us to know the precise areas in which this kind of incursion on their rights, as he describes it, is taking place.

He knows very well that in any trade union local that is affiliated for example with the New Democratic Party, people can, do, and in significant numbers have, opted out of affiliation, and their dues go to some other purpose. In my own constituency I could provide a list for him. He mentioned Oshawa earlier, I can provide that list. This is a right that people can act upon.

[Interprétation]

M. Broadbent: Monsieur le président, je crois que c'est nous qui disposons du temps; cette personne, a, j'en suis sûr, utilisé du temps comparativement à ce qu'on utilisé les autres députés. Mais cependant, je crois qu'il était important que ses idées soient communiquées mais plutôt que de continuer à détailler des questions et à redire en partie ce qui a été dit il vaudrait mieux s'occuper de certains sujets qui m'inquiètent.

Le vice-président: Je crois, monsieur Broadbent, que le président a permis à tous les députés de poser leurs questions dans les limites de temps qui leur sont permises. Même si je ne me souviens pas d'avoir refusé à un témoin de répondre entièrement à une question posée, j'ai indiqué, que c'était le désir du Comité plénier, de limiter les réponses à une période raisonnable de temps pourvu que les deux parties croient s'être exprimé d'une façon appropriée. Je demanderais à M. Vandezande de terminer sa réponse, car c'est son droit.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Bravo.

M. Vandezande: J'aimerais répéter à nouveau, que je tiens en très haut estime les fondateurs du mouvement syndical, ce que je critique aujourd'hui c'est la direction actuelle qui ne respecte pas cette tradition qui est devenue en somme une sorte de capitalisme peu orthodoxe.

Peut-être que vous n'êtes pas d'accord, mais je vous demande et je demande à tous les syndiqués du Canada, de me permettre de prendre des accords avec vous sans faire de compromis avec mes croyances mais sans vous obliger à adopter mon point de vue, sans peur de représailles. Nous n'avons pas ce droit à l'heure actuelle, car la législation n'est pas à la hauteur, ni le Bill C-183 ni les organisations de travailleurs intolérantes, c'est-à-dire les syndicats alors qu'elles devraient venir à la défense de gens comme moi qui ne peuvent pas, en toute bonne foi, être de leur avis.

Le vice-président: Monsieur Broadbent, voulez-vous poser une autre question. J'essaie d'être aussi juste que possible, monsieur Broadbent, mais tout le monde a dû dépasser son temps du fait de la longueur des réponses et je pense que le Comité ne s'y oppose pas.

M. Broadbent: J'aimerais poser cette question.

Le témoin généralise en prétendant que le mouvement syndical au Canada s'attache à attaquer les droits de certaines personnes qui ne sont pas de leur avis. Je pense que la politique est établie à un moment donné et que cela dépend du domaine en cause.

Il sait parfaitement que dans toute la succursale syndicale qui est affiliée par exemple au nouveau parti démocratique, les gens peuvent, et très peu de gens l'on fait, choisir de ne pas être affiliés et de donner leur cotisation à d'autres fins. Je pourrais lui en fournir une liste dans ma propre circonscription électorale; il a parlé d'Oshawa; je puis lui fournir cette liste.

[Text]

Beyond the abuse that he referred to, that certain people get, I would suggest to him that one gets this kind of abuse, it is not pleasant, in almost any social grouping. I have gone to functions with doctors and lawyers, who, to put it euphemistically, do not take kindly to the New Democratic Party, the particular groups that I was in at one time, but it did not bother me a great deal. It is not pleasant, but it seems to me that is one part of living in society. But to equate this with a legal right or a fundamental civil liberty being abrogated, I just, with respect, fundamentally disagree that that is involved. I would like you to deal with the democratic point. In your opening comment, which I wrote down, you said if a union has

... somehow obtained the bargaining rights ...

As the witness knows, to get bargaining rights in this country you have to have majority support in most instances, although you may want to comment on that. Is he objecting to a process where the majority in a trade union local decides that they want a particular union to represent them, a union therefore that does its job in their opinion in all the areas of collective bargaining, decides that that union and that union only should represent them in terms of a very significant struggle that is going on with management? If he is, I would say that is certainly one view of democracy, but there is a very substantial body of serious opinion on another view of democracy which says that the majority view should prevail. As long as you have the civil right within that union to work for a majority change again, which does exist in all unions, then your democratic rights are being taken away from you.

• 2135

Mr. Lambert (Edmonton West): But you are fired.

Mr. Vandezande: I think there are two at bottom. We have a fundamental disagreement about the nature of democracy. The moment that democracy is equated with majority rule, you are in deep trouble.

Mr. Broadbent: I am saying that as long as your civil right remains to change the majority ...

Mr. Thompson: That is what the trouble is. That is what your question is for.

The Vice-Chairman: We will let the witness respond, and then we will go on to Mr. Thompson who is the next questioner.

Mr. Vandezande: Democracy makes it possible, in theory at least, for people of different convictions to live alongside each other, without one group imposing its viewpoint upon the other. That is certainly what I conceive Canadian democracy to be all about.

The problem is that when we go to work, that principle is suddenly abandoned. Then when the majority of workers have signed up with a certain union, or the majority of a group of workers voting during an election campaign decide that they say we would like the UAW, then suddenly I would disagree, together with 40 per cent of the work force, with the UAW. They must, in order to continue working at General Motors, join that UAW local, with which I fundamentally disagree because of my basic heart beliefs.

[Interpretation]

Je ferai remarquer aussi que dans tout groupement social on peut subir des attaques, des insultes de ce genre. Ce n'est pas très agréable, mais il semble que cela fait partie de la vie en société. Mais dire qu'il s'agit là d'un droit juridique, ou d'une liberté civile fondamentale qui est supprimée, je prétends que non. Dans votre déclaration d'ouverture vous avez indiqué:

... qui de quelque façon ont obtenu des droits de négociation ...

Comme le témoin le sais pour obtenir les droits de négocier dans notre pays il nous faut l'appui de la majorité dans la plupart des cas. Vous pouvez apporter vos remarques dans ce cas. Est-ce qu'il s'objecte à un processus ou est-ce que la majorité dans une unité syndicale décide que tel syndicat les représentera dans une lutte importante qui les oppose à la direction, au patronat? S'il l'a fait, il l'a dit d'une façon démocratique; mais il existe une autre théorie de la démocratie selon laquelle il faut suivre l'opinion de la majorité. Aussi longtemps que le syndicat a le droit civil de travailler en vue d'un changement voulu par la majorité, comme c'est le cas dans tous les syndicats, alors vos droits démocratiques vous sont enlevés.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Mais vous êtes congédiés.

M. Vandezande: Je crois en voir deux au fond. Nous sommes en désaccord fondamentalement sur la nature de la démocratie. Quand la démocratie est égale à la règle majoritaire, vous êtes en difficultés considérables.

M. Broadbent: Je dis qu'aussi longtemps que vous avez le droit civil de changer la majorité ...

M. Thompson: Voilà l'ennui. Voilà la raison d'être de votre question.

Le vice-président: Nous allons laissé le témoin répondre, après quoi M. Thompson pourra poser ses questions.

M. Vandezande: Théoriquement, au moins en démocratie, des personnes de convictions différentes peuvent vivre côte à côte sans qu'un groupe impose son point de vue à un autre. C'est de cette façon que je conçois la démocratie canadienne.

L'ennui vient du fait que, essayant d'appliquer ce principe, nous l'oublions. Lorsque la majorité des travailleurs ont donné leur adhésion à un syncicat, ou que la majorité d'un groupe de travailleurs vote pendant une campagne électorale pour dire qu'ils sont en faveur du syndicat des travailleurs unis de l'auto, et soudainement, avec 40 p. 100 de la force ouvrière, je désapprouve le syndicat des travailleurs unis de l'auto. S'ils veulent continuer leur travail à General Motors, ils doivent adhérer au local du syndicat, vis-à-vis duquel je suis en désaccord fondamentalement à cause de mes croyances profondes.

[Texte]

Then I say democracy is ended right there.

Mr. Broadbent: You have to pay taxes to the state too.

Mr. Vandezande: Right. I will come to that too. I want to view that too, because . . .

Mr. Thompson: The UAW is not the state.

Mr. Vandezande: In all seriousness, if we followed your principle, your party would be in real difficulty because it would really not be allowed any legal opportunity in Canada to make its dissenting viewpoint known. You are a minority party. The Woods Report, which is certainly not written by reactionaries, points out one thing, that unions do not allow within their constitutional framework institutionalized opposition, which is possible at the political level.

Mr. Broadbent: The president of my local just ran against the president down in the States.

Mr. Vandezande: My point is, in order to run for the presidency of the local, you must first be a member of the local, and I do not want to be a member of that local which does not hold to the same principles that I stand for.

Furthermore, to deal with the question of dues, when I pay taxes I make my cheque out to the Receiver General of Canada, not to the treasurer of the Liberal Party.

The Vice-Chairman: That is the first mistake.

Mr. Vandezande: God help us.

Mr. Perrault: Strike that from the record, for heaven's sake.

The Vice-Chairman: I am sorry, I just could not resist that.

Mr. Vandezande: I make out my cheque to the Receiver General. But when I pay dues, I pay dues to an organization that was formed because certain people who founded it, as you yourself explained, have certain convictions about what the social order should be all about. I do not buy those principles. I do not share them. I hold principles that are diametrically opposed to these principles, and I do not want any of my financial support to go to an organization that stands for something that I cannot in good conscience agree with.

I do not want to be identified with a movement or a party or an organization or a trade union that espouses a view of collective bargaining or of employer-employee relations or of industrial democracy, or you name it—the strike—that I cannot in good faith endorse. So I ask you, as a democrat, to allow me within this democracy to exercise my citizenship in keeping with the Canadian Bill of Rights, and the International Labour Organization Convention No. 87, and the United Nations Universal Declaration of Human Rights.

Really the people I would expect to stand up for my rights would be the New Democrats, and certainly the Wafflers, who have a tough time within the NDP, standing up for their principles and who are going to be expelled. I do not call that democracy.

[Interprétation]

A ce moment-là je dis que la démocratie est morte.

M. Broadbent: vous devez aussi payer vos taxes à l'État.

M. Vandezande: C'est vrai. Je reviendrai à cela. Je veux revoir cette question aussi, parce que . . .

M. Thompson: Le syndicat des Travailleurs unis de l'auto n'est pas l'État.

M. Vandezade: Sérieusement parlant, si nous suivons votre principe, votre parti aurait des difficultés réelles parce qu'il n'aurait aucune possibilité légale au Canada de se faire entendre. Vous êtes un parti minoritaire. Le rapport Woods, qui n'a pas été révisé par des réactionnaires, fait ressortir un point, que les syndicats ne permettent pas selon leur structure constitutionnelle une opposition institutionnalisée, ce qui est possible au niveau politique.

M. Broadbent: Le président de mon local vient de se présenter contre le président aux États-Unis.

M. Vandezande: Afin de se présenter à la présidence d'un local, il faut d'abord être membre de ce local et je ne tiens pas à l'être si on n'accepte pas les mêmes principes que moi.

De plus sur cette question de taxes, lorsque je fais ma déclaration, je fais mon chèque à l'ordre du receveur général du Canada et non au trésorier du Parti libéral.

Le vice-président: Voilà votre première erreur.

M. Vandezande: Dieu nous en protège.

M. Perrault: Éliminez cela du procès verbal, pour l'amour du ciel.

Le vice-président: Je m'excuse, la tentation était trop forte.

M. Vandezande: J'adresse mon chèque au receveur général. Mais lorsque je paie ma cotisation, ces droits vont à l'organisation qui a été formée, qui, comme vous l'avez expliqué vous-même, avait une certaine conception de l'ordre social. Je n'achète pas ces principes. Je ne les partage pas. J'ai des principes qui sont diamatralement opposés à ces principes, et je ne veux pas donner d'appui financier à une organisation qui préconise quelque chose à l'encontre de ma conscience.

Je ne veux pas être identifié à un mouvement ou un parti, ou une organisation, ou un syndicat qui épouse des concepts de négociations collectives ou de relations patronales-syndicales, ou de démocratie industrielle ou n'importe quelle autre chose—la grève si je ne suis pas capable d'endosser ces concepts de bonne foi. Je vous demande, en temps que démocrate, de me permettre d'exercer ma citoyenneté démocratiquement selon La Déclaration canadienne des droits de l'homme, le Congrès n° 87 de l'organisation internationale du travail et la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations-Unies.

Vraiment j'aurais pensé que les néo-démocrates auraient défendu mes droits, et surtout l'aile Wafflers qui éprouve beaucoup de difficulté à défendre leurs principes à l'intérieur du parti au point d'en être exclus. Je n'y vois pas de démocratie.

[Text]

• 2140

The Vice-Chairman: Mr. Thompson.

Mr. Thompson: I will try to make four questions pointed. At the recent CLC convention as it closed, there was a great hue and cry that all members of the CLC should get in with the New Democratic Party and kick out Mr. Trudeau and his government. We know from the collection of political contributions it is not just as easy as it has been said to keep away from giving contributions to a political party with whom you do not agree. Does the CLAC attempt to set a political party affiliation for its members, or does it practice choice in regard to political action?

Mr. Vandezande: We are a labour organization and do not concern ourselves with political questions or choices, neither during election campaigns or after elections have been held.

In that connection, neither do we practise what the UAW practises which from its international headquarters sends annually thousands of dollars directly to the New Democratic Party without a single UAW member that I have talked to knowing anything about these remittances coming from the International Treasurer. I have copies of the signed financial statements to back it up if you want to see it.

The Vice-Chairman: Mr. Thompson.

Mr. Thompson: A second question. On page 17 of your brief you say:

We regard compulsory union support as a totally unwarranted restriction on the right to work.

Do you have instances which you can provide and document where people who have refused to belong to certain union organizations have lost their right to work?

Mr. Vandezande: Yes, I can supply this Committee if it wishes with a list of people, and their employers and the unions, where they were fired from their jobs because they could not in good faith support certain unions as a condition of their employment.

Mr. Thompson: And money was not the question?

Mr. Vandezande: No, in fact, I should have made that point early in the response to some of the questions raised by this gentleman, Mr. Perrault here. Most of the people have offered to pay double the amount of union dues in order to prove that it was not a matter of cash but of conviction, and all the people at least offered to pay the equivalent of union dues. It never was a question of cash; it was always a matter of principle and so these people were not free riders.

Mr. Thompson: You talk about the pluralistic society in which we are a part and that it demands the freedom of choice, the freedom of association which I presume means the freedom of disassociation as well, the freedom to work. If you allow this to take place within the union organizations in Canada, would there not be a complete fragmentation of the union organization; would not the bargaining base of the worker himself be destroyed by a complete fragmentation? How do you see such an issue if we had truly the voluntary unionism giving the voluntary right to work?

[Interpretation]

Le vice-président: Monsieur Thompson.

M. Thompson: Je vais essayer de poser quatre questions bien précises. A la clôture de la dernière réunion du Congrès du travail du Canada, on a réclamé à cor et à cri que tous les membres du CTC se joignent au Nouveau parti démocratique et dépose M. Trudeau et son gouvernement. D'après les contributions qui sont faites à des partis politiques, nous savons qu'il n'est aussi facile qu'on l'a dit de ne pas accorder de contributions à un parti politique avec lequel l'on n'est pas d'accord. Est-ce que l'A OCC essaie d'établir l'affiliation politique de ses membres, ou leur laisse-t-elle le libre choix?

M. Vandezande: Nous sommes une organisation ouvrière et nous ne nous préoccupons pas de questions politiques ou de choix politiques, que ce soit pendant des campagnes électorales ou après des élections.

A ce propos, nous ne faisons pas non plus comme le Syndicat des travailleurs unis de l'automobile qui envoie chaque année des milliers de dollars directement au Nouveau parti démocratique, sans qu'aucun membre du syndicat parmi ceux à qui j'ai parlé, ne soient au courant de ces remises que fait le trésorier international. J'ai des copies d'états financiers signés pour prouver ce que j'ai dit, si vous voulez.

Le vice-président: Monsieur Thompson.

M. Thompson: Voici ma deuxième question. A la page 16 de la version française de votre mémoire, vous dites:

Nous considérons l'appui obligatoire à un syndicat comme une restriction absolument injustifiée faite au droit de travailler.

Pouvez-vous nous donner des exemples avec documents à l'appui de cas où des personnes qui avaient refusé d'adhérer à certains syndicats avaient perdu leur droit de travailler?

M. Vandezande: Oui, si vous le voulez, je peux donner au comité une liste des personnes, ainsi que de leurs employeurs et de leurs syndicats, qui ont été renvoyées parce qu'elles n'avaient pas adhéré, de bonne fois, à certains syndicats, alors que c'était une condition de leur emploi.

M. Thompson: Ce n'était pas une question d'argent?

M. Vandezande: Non, en réalité, j'aurais dû bien préciser cela en réponse à certaines des questions que m'a posé M. Perrault. La plupart de ces personnes ont offert de payer le double de la cotisation syndicale demandée afin de prouver que ce n'était pas une question d'argent, mais plutôt de conviction, et toutes ont au moins offert de payer l'équivalent des cotisations syndicales exigées. Cela n'a jamais été une question d'argent; c'était toujours une question de principe, et alors, ces personnes n'étaient donc pas libres.

M. Thompson: Vous parlez de la société pluraliste dont nous faisons partie et vous dites qu'il faut par conséquent la liberté de choix, la liberté syndicale, et je suppose que vous voulez dire également la liberté de ne pas appartenir à un syndicat, aussi bien que la liberté de travail. Si vous permettez cela au sein des organisations syndicales au Canada, n'y aura-t-il pas une fragmentation complète du système syndical? Est-ce que la base des négociations dont bénéficie le travailleur lui-même ne serait pas détruite à cause d'une telle fragmentation? Comment croyez-vous que nous puissions laisser le syndicalisme libre en accordant le droit à la liberté du travail?

[Texte]

Mr. Vandezande: Initially there might be some difficulty in that the unions in the Canadian Labour Congress particularly would have real trouble retaining the loyalty and support of the people who are now captive supporters.

I think, though, with a proper educational campaign the support of these people could be maintained and you would not have all kinds of fragmentation. The basic philosophies of labour-management relations are before the people now and I do not think there are going to be hundreds of them or even dozens of them. There will be three or four basic choices and the workers are going to choose among them. The situation would not be any different except that the workers would be free to choose and the choice would not be made for them as is currently the case, but the unions would again have to become responsive to the wishes of the members. The members are now captives; they are not in control of their own organizations.

In a recent article in the *Globe and Mail*, I believe it was last March, it was reported that the Wafflers have, I think, rightly pointed out that if the NDP wants to strengthen its base of support among the workers, particularly among unionized workers, then it shall have to do that on the basis of instilling in the minds of these people the need for a new social order. Then they say it is better to get through to them on the basis of a voluntary approach and get their support in that way than to force them; and I think they are quite right.

• 2145

I think the Wafflers should pull that principle all the way through and should say to the union leaders that not only should that apply to people when they want to support the NDP, that they should opt in instead of opt out, but should also pertain to membership in trade unions. It should be the choice of the worker.

Mr. Thompson: One brief question, Mr. Chairman.

George Meany spoke out very forcibly against the present system of settling management-labour disputes. You use similar language on page five where you speak about the adversary system as being wrong; on page six, you talk about this evil spirit of economic conflict that exists between management and labour.

I suppose I am asking a question you have already answered but can you put in a nutshell what you see as the alternative to this? What do you see as the answer to what George Meany said had to come about, that we could not continue as we are going?

Mr. Vandezande: First of all, Meany did not really take issue with the collective bargaining system as it now functions: he simply said it does not pay for workers to go on strike any more because it costs them too much. Because of the high salaries and wages that they get, it does not pay for them to go on strike because they would lose too much money. That, at least, is what his article in the *New York Times* stated.

In response to your second question, the alternative mechanism that I would propose, to put it in a nutshell, is the establishment of an expert panel on say workers' income, because that seems to be the prime issue these days, which would be made up of experts nominated by

[Interprétation]

M. Vandezande: Au début, il peut y avoir des difficultés, étant donné que les syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada, plus particulièrement, auraient de véritables difficultés à s'assurer la loyauté et l'appui des personnes qu'ils tiennent présentement de force.

Je crois cependant qu'avec une bonne campagne d'information, l'appui de ces personnes pourrait être maintenu et qu'il n'y aurait pas cette fragmentation dont vous parlez. Les théories fondamentales des relations entre employé et employeur sont connues de la population présentement, et je ne crois pas qu'il y en aura des centaines ou même des dizaines. Il y aura trois ou quatre choix de base qui s'offriront au travailleur. La situation ne serait pas différente, sauf que les travailleurs seraient libres de choisir, et personne ne pourrait choisir à leur place comme c'est présentement le cas, mais les syndicats devraient encore se conformer aux désirs de leurs membres. Les membres sont présentement liés, ils n'ont aucun contrôle sur leurs organisations.

Dans un article publié récemment dans le *Globe and Mail*, en mars dernier, je crois, on rapportait que les extrémistes avaient fait remarquer avec raison que si le NPD voulait renforcer sa base d'appui chez les travailleurs et plus particulièrement chez les travailleurs syndiqués, il devrait alors leur faire prendre conscience de la nécessité d'un nouvel ordre social. Ils disent ensuite qu'il est préférable de les atteindre en les laissant libres d'adhérer, plutôt qu'en les forçant; je crois qu'ils ont tout à fait raison.

A mon avis, les extrémistes devraient adopter ce principe en tout et partout et devraient dire aux chefs syndicaux que cela ne devrait pas seulement s'appliquer aux personnes qui veulent appuyer le NPD, qui sont alors libres de choisir d'y adhérer au lieu de s'en retirer, mais que cela devrait également s'appliquer à l'adhésion aux syndicats ouvriers. Le travailleur devrait avoir le choix.

M. Thompson: J'aurais une brève question à poser, monsieur le président.

M. George Meany a parlé énergiquement contre le système actuel de règlement des conflits entre employeur et employé. Vous vous servez d'un langage semblable à la page 5 lorsque vous dites que le système de confrontation est mauvais; à la page 6, vous parlez du mauvais esprit que constituent les conflits économiques existant entre la direction et la main-d'œuvre.

Il est probable que vous ayez déjà répondu à ma question, mais pouvez-vous résumer les choix qui vous semblent possibles? Quelle réponse pouvez-vous donner face à la déclaration de M. George Meany, qui dit que nous ne pouvons pas continuer ainsi?

M. Vandezande: Tout d'abord, M. Meany n'a pas vraiment contesté le système de négociation collective tel qu'il fonctionne présentement; il a simplement dit qu'il ne valait plus la peine pour les travailleurs de faire la grève car elle leur coûtait trop cher. Étant donné les salaires et les traitements élevés qu'ils reçoivent, ce n'est pas profitable pour eux de faire la grève car ils y perdent trop d'argent. C'est du moins ce que son article dans le *New York Times* déclarait.

En réponse à votre deuxième question, le mécanisme de remplacement que je proposerais, en résumé, serait d'établir un groupe de spécialistes en revenu des travailleurs, car cela semble être le point principal de nos jours, et ce groupe serait composé de spécialistes nommés par les

[Text]

trade unions, employers' organizations and governments, which would be independent, which would be publicly financed, which would have its own research staff and which would act as a body that, like socio-economic councils function in other jurisdictions, issues guidelines and, if necessary, wage awards, but only covering individual plant situations.

In my view, it should deal with industries in their entirety and get away from this plant-by-plant collective bargaining so that unionized and non-unionized workers get a wage that is worthy of their work and that also gives them the kind of income that allows them to be responsible citizens.

That representative panel of experts on workers' income could then also bring about the kind of atmosphere and relationship that is needed in order to do away with the bargaining notion that says, "Well, we will ask for a buck in the hope of getting 50 cents an hour"; and we will then really begin to think in terms of what is, at this point in the history of Canada, the responsible thing to do in terms of the income of not only the workers but also the income of the corporations and the professions.

Because, unless the entire economic centre is critically examined and unless people are prepared to allow the norms that hold for justice in all of these relationships, unless they take those things seriously, there is little use in doing something in one area and ignoring the other. So there is going to have to be in a way a revamping of the kind of free-for-all system which we often loosely term free enterprise, in which everybody is out for himself and where, really, little thought is given to the idea that justice must be done to all.

I think that we ought to consider the establishment of a representative panel of experts, properly qualified and nominated from the various sectors, who are capable of coming to grips with these questions, and, of course, who should listen to the input of various organizations, including government agencies, et cetera.

Mr. Thompson: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Mr. Lambert.

Mr. Lambert (Edmonton West): Mr. Chairman, I want to thank you for the opportunity of appearing before this Committee as a member of the House although I am not a member of this Standing Committee. The matter at issue tonight is one that goes to the heart and core of a bill that I have presented here in Parliament for the last three or four sessions and is presently known as Bill C-48, although I note from the brief put forward tonight that CLAC considers this as a sort of *pis-aller*. In other words, it is a way of accommodation that is suggested in my bill. I must confess that it is a compromise based upon practicality.

• 2150

I want to say by preface that I am not concerned here about any party or any party domination of any particular labour union or whatever. I will argue on the basis of the Canadian Bill of Rights. This is a thing that got me concerned in that Clause 1 of the bill regarding Section 112(3)(c) speaks about the freedom of religion. This is the point that I made in my speech on the second reading of this bill, but closed shop and union shop has applied in a number of provinces in this country. It says that freedom of religion shall be respected except where it concerns

[Interpretation]

syndicats ouvriers, les organisations d'employeurs et les gouvernements, ils seraient indépendants, ils seraient financés à partir de fonds de l'État, ils disposeraient de leur propre personnel de recherche et agiraient tout comme les conseils socio-économiques le font dans d'autres domaines; ce serait un organisme qui émettrait des lignes directrices, et si nécessaire, il déterminerait les salaires, mais en ne s'occupant que de la situation d'une usine en particulier.

A mon avis, un tel groupe devrait s'occuper d'une industrie dans son ensemble et non pas des négociations collectives usine par usine, de façon que tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non, reçoivent un salaire conforme à leur travail et qui leur permet également d'être des citoyens responsables.

Ce groupe représentatif de spécialistes en revenu des travailleurs pourrait alors également établir le genre d'atmosphère et de relations nécessaires pour se débarrasser de l'habitude qui prévaut présentement dans les négociations, de demander \$1 de l'heure dans l'espoir d'obtenir 50c. C'est alors vraiment que nous commencerons à penser, au Canada, à ce qui est raisonnable comme revenu, non seulement pour les travailleurs, mais également pour les sociétés et les professionnels.

A moins que tout le système économique ne soit examiné sérieusement, et à moins que les gens ne soient prêts à accepter les normes de justice dans ces relations, à moins qu'ils ne songent sérieusement à ces questions, il est à peu près inutile de travailler dans un domaine et d'en ignorer un autre. Il faudra donc reconstituer le système de liberté pour tous, que nous qualifions souvent du terme de libre entreprise, et dans lequel chacun travaille pour soi, sans penser qu'on doit faire justice à tous.

Je crois qu'il nous faut songer à l'établissement d'un groupe représentatif de spécialistes, de personnes compétentes, choisies dans les divers secteurs, qui seraient capables de comprendre ces questions en vue de les régler, et bien sûr, qui écouterait les avis des différentes organisations, dont les organismes gouvernementaux et autres.

M. Thompson: Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Monsieur Lambert.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur le président, je veux vous remercier de me donner l'occasion de parler au Comité en tant que député, même si je ne suis pas membre titulaire du Comité permanent. La question dont on discute ce soir constitue l'essence même d'un projet de loi que j'ai présenté ici au Parlement pendant les trois ou quatre dernières sessions, et qui est intitulé présentement le Bill C-48, bien que je constate d'après le mémoire qui a été présenté ce soir, que l'A OCC considère cela comme une sorte de *pis-aller*. Autrement dit, ce qui est suggéré dans le bill, c'est une forme de compromis fondé, je l'avoue, sur la pratique.

Je ne songe à aucune partie en particulier, ni à aucun syndicat. Je fonde ma discussion sur la Déclaration canadienne des droits civiques. Il y a une chose qui m'a inquiété dans l'article 1 du bill; c'est l'alinéa c) du paragraphe (3) de l'article 112, au sujet de la liberté de religion. J'en ai parlé lors de la deuxième lecture du bill, mais les unités syndicales existent dans certaines provinces. Selon celui-ci, la liberté de religion sera respectée sauf lorsqu'il s'agit de l'exercice d'un emploi, s'il y a des objections sérieuses contre le paiement des cotisations syndicales, à

[Texte]

holding a job, if there is a *bona fide* objection to paying union dues on the basis of structure of unions as they exist today, on the basis of religion, then there is no ... There are documented cases. I think, Mr. Broadbent and others of the Committee—and I will not single him out, I came in when he was objecting particularly but other members of the Committee are quite well aware of the cases. The Greenspan or Greenshield case is one of them. There are any other number of cases where labour relations boards have declared on the basis of the labour agreements that a refusal on religious grounds to pay union dues was in effect and when it was an order of discharge, the employer had no alternative but to discharge the employee.

Mr. Chairman, I fundamentally object to that whether it is a school board, as it happened in the Province of Ontario, whether it is a machine farm in the Province of Ontario, whether it is a farm in British Columbia, whether it is one anywhere else that there is any token that a union by means of closed shop or union shop shall tell a man that he will forfeit his right to a livelihood in his chosen occupation because he refuses to pay union dues on conscientious grounds. Those self-same people will stand up to their last breath on behalf of Quakers and others on their right to be pacifists, on their right of conscience but when it comes down to the big fist or to the mailed fist of big unionism then they are strangely silent. To that I protest all the way that is the motivation of my particular bill.

I do not say that they shall go for a free ride. I offer, shall we say, the compromise so that the individual worker will not gain. I admit that union negotiations do improve his economic status and so that he shall not benefit thereby personally, let him make his contribution to a charity of joint choice.

The Vice-Chairman: Mr. Lambert, do you have a question?

Mr. Lambert (Edmonton West): Mr. Chairman, I can use my time at any Committee to either put forward my case or to ask questions. I have listened to Mr. Vandezande and I have listened to others.

The Vice-Chairman: I am sure we are delighted to listen to you as well. I was asking if you had a question.

Mr. Lambert (Edmonton West): Do not worry, Mr. Chairman, exercise your patience.

The vice-Chairman: I am certainly being given ample opportunity tonight.

• 2155

Mr. Lambert (Edmonton West): Do not try it, Mr. Chairman.

Now, Mr. Vandezande on page 16 of your brief in the last paragraph you stated that sections 161 and 162(3) of the Canadian Labour Code prevent Canadian workers from enjoying equality before the law, in that they are prevented from exercising the freedom of association guaranteed to them in the preamble of the Bill of Rights and in Section 110 of the Code. You further state, and this must be something of which you have evidence in order to justify your statement, that many workers are being reduced to second class Canadians because many trade unions with the consent of employers and the government deny citizens the freedom of association, the freedom of religion and the freedom of choice. I may be traversing old ground, but in reply to this question at the request of the Chairman, can

[Interprétation]

cause de la structure actuelle des syndicats ou à cause de la religion, alors il n'y a pas ... Il y a des cas instruits. Je crois, M. Broadbent et les autres membres du Comité, que je suis intervenu au moment où c'était surtout lui qui faisait des objections, mais les autres membres sont aussi au courant des cas. Le cas Greenspan ou Greenshield en est l'un d'eux. Il existe nombre d'autres cas où les commissions des relations du travail ont déclaré qu'en vertu des conventions de travail, on pouvait refuser de payer les cotisations syndicales pour des raisons religieuses et que lorsqu'il s'agissait d'un ordre de renvoi, l'employeur était obligé de renvoyer l'employé.

Monsieur le président, je m'oppose tout à fait à cela que ce soit une commission scolaire, comme c'est arrivé en Ontario, que ce soit une ferme mécanisée en Ontario, ou une ferme en Colombie-Britannique, ou encore n'importe où ailleurs, qu'un syndicat, au moyen d'un atelier fermé ou d'un atelier syndical, puisse empêcher un homme d'exercer la profession qu'il a choisie parce qu'il refuse de verser ses cotisations pour des raisons de conscience. Ces mêmes personnes vont défendre jusqu'à leur dernier souffle les Quakers et d'autres qui sont pacifistes. Elles vont protéger leur droit à une conscience personnelle, mais lorsqu'il s'agit du gros syndicalisme, elles demeurent étonnamment muettes. Je m'oppose tout à fait à cela, et c'est la raison d'être de ce bill.

Je ne dis pas qu'ils devraient bénéficier des avantages des syndicats sans payer. Disons que je propose un compromis pour que le travailleur n'en profite pas. J'admets que les négociations syndicales améliorent son statut financier et donc, afin qu'il n'en bénéficie pas personnellement, qu'il fasse un don à une organisation charitable donnée.

Le vice-président: Monsieur Lambert, avez-vous une question?

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur le président, je peux utiliser mon temps à n'importe quel comité soit en présentant mon cas, soit en posant des questions. J'ai écouté M. Vandezande et les autres.

Le vice-président: Je suis certain que nous sommes enchantés de vous écouter à votre tour. Je vous demandais si vous aviez une question.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Ne vous inquiétez pas, monsieur le président, faites preuve de patience.

Le vice-président: J'en ai amplement l'occasion ce soir.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Ne faites pas d'effort, monsieur le président.

Monsieur Vandezande, vous dites, au dernier alinéa de la page 15 de votre mémoire, que les articles 161 et 162(3) du Code canadien du travail empêchent les travailleurs canadiens d'être égaux devant la loi en ce sens qu'on les empêche de jouir de la liberté syndicale qui leur est garantie dans le préambule et à l'article 110 du Codè. Vous dites en outre, et vous avez sûrement des preuves à l'appui de vos déclarations, que nombre de travailleurs ont été réduits au statut de Canadiens de deuxième classe parce que bien des syndicats, avec le consentement des employeurs et de l'État, privent des citoyens de la liberté syndicale, de la liberté de religion et de la liberté de choisir. Je remets peut-être une vieille question sur le tapis, mais en réponse à cette question et à la demande du président, pouvez-vous

[Text]

you give me some evidence of this particular statement, because this goes to the heart and core of the bill that I have put before Parliament?

Mr. Vandezande: Well, I earlier indicated I would be willing to submit to the Committee a list of the names of the individuals who lost their employment to support this paragraph of this brief, citing as well the names of the employers and the unions involved.

I can mention to you the cases of various people. It just comes to mind, one case we had that involved Northern Electric fell within the federal jurisdiction. It was the United Electrical Workers and later the Communication Workers of America where people, because they could not in good conscience support either the United Electrical Workers or the Communication Workers of America, either lost their employment or were told, if you want to stay here, you had better sign on the dotted line and forget about your basic beliefs and that is what some of them did, and others lost their jobs. Now, I can give you a list of all these cases, if you wish, to indicate that this is, indeed, happening.

Now the Public Service Alliance of Canada, as I indicated in my brief, has taken care of this problem by including a so-called conscience clause in its collective agreements and so in the public service sector we do not have as much of a problem as we do in the so-called private sector. Nevertheless, the problem is still there, because agreements outside the Public Service Alliance do not contain these charity clauses, but that is not covered by this section of the Code.

Mr. Lambert (Edmonton West): With regard to employment coming under the jurisdiction of the province of Ontario, and I am sure that all of you here are more than familiar with those circumstances, just what is the effect of the legislation that was brought in, I think it was about some 18 months ago, by the province of Ontario?

Mr. Vandezande: Well, anyone who can satisfy the Ontario Labour Relations Board that because of religious conviction he cannot be a member of or pay dues to a specific trade union, may pay the equivalent of such union dues to a charity that is either jointly agreed upon or designated by the Labour Board and he is exempted from paying dues to the union and he is exempted from membership in the union.

Mr. Lambert (Edmonton West): well, is this open-ended Mr. Vandezande or has there been a restriction placed upon this by a decision of the Ontario Labour Board that a person had to be an employee within a closed shop or union shop at the time of the passage of the legislation?

Mr. Vandezande: There is a restriction. Indeed, the employee must have been there at the time the legislation went into effect, it was February 15, 1971 except in those instances where a collective agreement containing a compulsory unionism clause goes into effect for the first time after the effective date of the legislation. If today company A enters into a collective agreement with the UAW for the first time containing a compulsory unionism clause, then that person working there now, could obtain the Labour Board's permission to pay the equivalent of UAW dues to charity.

[Interpretation]

me donner des preuves à l'appui de cette déclaration, étant donné qu'il s'agit de l'essence même du projet de loi que j'ai soumis au Parlement?

M. Vandezande: En fait, j'ai déjà indiqué que j'étais disposé à soumettre au Comité, à l'appui de cet alinéa du mémoire, une liste de noms des personnes qui ont perdu leur emploi, et des noms des employeurs et des syndicats en cause.

Je peux vous mentionner certains cas. L'un d'eux implique que la société Northern Electric et relevait de la juridiction fédérale. Il s'agissait du syndicat des travailleurs unis de l'électricité et, ultérieurement, du syndicat américain des travailleurs des communications, dont certains membres qui, en toute conscience, ne pouvaient adhérer ni à l'un ni à l'autre, ont perdu leur emploi ou se sont vu enjoindre de signer et d'oublier leurs convictions fondamentales s'ils ne voulaient pas perdre leur emploi. Certains ont signé, d'autres ont perdu leur emploi. Je peux vous donner une liste de tous ces cas, si vous le désirez, qui vous montrera que tout cela s'est bien produit.

Quant à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, comme je l'ai indiqué dans mon mémoire, elle a résolu le problème en ajoutant à ses conventions collectives une clause qu'on appelle de conscience, de sorte que dans le secteur public ce problème est moins important que dans le secteur prétendu privé. Cependant, le problème n'en reste pas moins présent car les conventions signées en dehors de l'Alliance de la Fonction publique ne contiennent pas ces clauses de charité, mais cet aspect n'est pas couvert par cet article du Code.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): En ce qui concerne les employés relevant de la juridiction de la province de l'Ontario, et je sais que nous sommes tous au courant de la situation, quelles sont les conséquences de la loi qui a été adoptée, il y a quelque dix-huit mois de cela, je crois, dans la province de l'Ontario?

M. Vandezande: Eh bien, le travailleur peut convaincre le Conseil des relations ouvrières de l'Ontario qu'il ne peut adhérer à un syndicat ni en payer les cotisations à cause de ses convictions religieuses, et peut verser l'équivalent de ses cotisations syndicales à une organisation de charité désignée par le Conseil des relations ouvrières; il ne doit ni payer de cotisation syndicale, ni adhérer au syndicat.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Cette disposition est-elle universelle, monsieur Vandezande, ou comporte-t-elle une restriction faite par le Conseil des relations ouvrières de l'Ontario selon laquelle la personne en question devait faire partie d'une unité syndicale au moment où la loi a été adoptée?

M. Vandezande: Il y a une restriction. L'employé devait être membre d'un syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la loi, c'est-à-dire le 15 février 1971, sauf dans les cas où une convention collective comportant une clause d'affiliation obligatoire entre pour la première fois en vigueur après la date effective de l'adoption de la législation. Si aujourd'hui, une société signe une convention collective avec le syndicat des TUA qui comporte pour la première fois une clause d'affiliation obligatoire, la personne qui travaille actuellement dans cette société pourrait obtenir du Conseil des relations ouvrières l'autorisation de payer l'équivalent des cotisations syndicales à une organisation de charité.

[Texte]

Mr. Lambert (Edmonton West): On the other hand, this means under the Ontario legislation that a new worker joining a firm that had a collective bargaining agreement predating February 1, 1971, or is in a renewal of a collective bargaining agreement dated prior to February 1, 1971, has not got this option.

• 2200

Mr. Vandezande: that is right.

Mr. Lambert (Edmonton West): In other words, it applies to a declining number of workers potentially.

Mr. Vandezande: That is correct. If I wanted to work for General Motors today, I could not appeal to that section of the act; I would have to join UAW and pay UAW dues and I could not exemption from the labour board, because I joined General Motors after the effective date of the legislation. And it would therefore just apply to a declining number of people.

Mr. Lambert (Edmonton West): All right, Mr. Chairman, that is all I have got.

the Vice-Chairman: Thank you very much. Mr. Caccia, on the second round.

Mr. Caccia: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Vandezande do you agree with the main objectives of this bill before us today?

Mr. Vandezande: I am not very much impressed with it. I think this simply contains a series of housekeeping amendments. It does really nothing to come to grips with the basic problems that we face in labour relations in the twentieth century. I do not think it can even begin to cope with the problems that we, for example, witness in Quebec, and which, I think, are going to happen elsewhere as well. Unless the government through its legislative program and through its other agencies goes out of its way to bring about the kind of basic rapport that is needed to come to grips with some of the basic social questions, that must be faced up to, collective bargaining as the Woods Report has time and again pointed out cannot solve these problems. To put your faith in collective bargaining is betting on a dead horse.

Mr. Caccia: You do not see that we live in times with high levels of job insecurity, do you?

Mr. Vandezande: In some industries, yes.

Mr. Caccia: If you believe that, do you see merits in a bill that tries to come to grips with the question of job security?

Mr. Vandezande: Yes. I think some of these proposed sections are helpful but again in that sense I agree with what Louis Laberge said in a speech some time ago to the Convention of the Quebec Federation of Labour. No matter how strong a collective agreement is, it can be done away with overnight so to speak by a decision of a corporation's board of directors to close its plant or to make all kinds of other changes. So hard won provisions can be gone just like that. There is no way under the present system of dealing with these questions, of seeing to it that people indeed have job continuity.

[Interprétation]

M. Lambert (Edmonton-Ouest): D'autre part, cela signifie qu'en vertu de la loi ontarienne, un travailleur qui entre dans une société possédant une convention collective antérieure au 1^{er} février 1971 ou une convention qui renouvelle une convention collective antérieure au 1^{er} février 1971, ne peut bénéficier de cette possibilité.

M. Vandezande: C'est cela.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): En d'autres mots, il s'applique à un nombre de travailleurs qui diminue.

M. Vandezande: C'est bien cela. Si je voulais travailler pour la *General Motors* aujourd'hui même, je ne pourrais pas invoquer l'article de cette loi. Il faudrait que j'adhère au UAW et que je paie les cotisations exigées. Je ne pourrais réclamer d'exemptions de la Commission du travail parce que j'ai commencé à travailler pour la *General Motors* après la date effective de la mise en vigueur de la loi. Dès lors, elle s'applique à un nombre toujours moins élevé de gens.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Très bien. Monsieur le président, c'est tout ce que je voulais savoir.

Le vice-président: Monsieur Caccia, c'est votre second tour.

M. Caccia: Merci, monsieur le président. Monsieur Vandezande, êtes-vous d'accord avec les principaux objectifs de la loi que nous étudions présentement?

M. Vandezande: Cette loi ne m'emballer pas beaucoup. Je crois qu'elle contient surtout une série de modifications de seconde importance. Elle ne s'attaque absolument pas aux problèmes fondamentaux du vingtième siècle dans le domaine des relations du travail. Elle n'est même pas à la hauteur des problèmes qui bouleversent actuellement le Québec et qui vont éventuellement surgir ailleurs. A moins que le gouvernement, par le biais de ses programmes législatifs ou par tout autre moyen, ne fassent un pas de géant pour faire face aux problèmes sociaux fondamentaux qui surgissent sans cesse, la convention collective, comme le mentionne le Rapport sur le bois, ne peut résoudre ces problèmes. Placer sa confiance dans la convention collective, c'est parier sur un cheval mort.

M. Caccia: Mais ne voyez-vous pas que nous vivons dans une période d'insécurité d'emplois?

M. Vandezande: Dans certaines industries, oui.

M. Caccia: Donc, ne trouvez-vous pas un certain mérite à une loi qui essaie de résoudre le problème de l'insécurité d'emploi?

M. Vandezande: Oui. Je crois que certains articles actuellement à l'étude, peuvent aider mais je suis d'accord avec Louis Laberge lorsqu'il dit que, quels que soient les avantages obtenus par une convention collective, ils peuvent être balayés du jour au lendemain par une décision du conseil d'administration d'une société de fermer les portes de son usine ou d'opérer tout autre changement à l'intérieur de l'usine. Des avantages gagnés de haute lutte peuvent être réduits à néant. Dans le système actuel, il n'existe aucun moyen d'assurer la continuité dans l'emploi.

[Text]

But I think the other question must also be faced up to, whether there is indeed job content. You can have all the job continuity in the world, but as the workers in the Ohio plants of General Motors said; "Even if we make all the money in the world, we are not going to put up with this kind of manufacturing process any longer, and we are on strike", and they hit the bricks. And understandably so, because they can no longer tolerate the inhuman conditions under which they are required to work at this Vega plant.

And I say you can do all the collective bargaining in the world, but that is not going to resolve that question. You are going to have to come to grips with that social disease, which is as serious as in the industrial revolution.

Mr. Caccia: How do you reconcile the values that you hold with the basic principles of a free enterprise system?

Mr. Vandezande: If by a free enterprise system you mean that we must simply follow the so-called supply and demand principle of the open market policy, then I have some reservations, because I think that does not really leave the kind of room that we need in order to try and do justice to every man's needs.

Mr. Lambert (Edmonton West): Who is going to play God?

Mr. Vandezande: No one is going to play God.

Mr. Lambert (Edmonton West): Mr. Vandezande, somebody has got to play God.

Mr. Vandezande: I guess maybe that is . . .

Mr. Lambert (Edmonton West): Some functionary; some government official.

Mr. Vandezande: I question that because who now plays God?

Mr. Lambert (Edmonton West): The market.

• 2205

Mr. Vandezande: The market? Is that good? I am not so sure about that because I see all kinds of bad consequences resulting therefrom. I see the chronic unemployment because of a market policy that is not really planned in such a way that long-range objectives are being achieved in terms of a principle of economic justice that looks after everyone's needs. I am not saying that the state must do that but there must be the kind of interaction among employers, trade unions and government so that you get a co-operative arrangement, in a normative way get at the problems which everyone is confronted with. High unemployment created by an open market and allowing the market to be God does no good to the workers involved nor to the employers who lay off the workers.

Mr. Caccia: How do you achieve this kind of long-range planning you are referring to in the free enterprise system that we have.

[Interpretation]

Mais je crois qu'il existe d'autres problèmes qui peuvent être résolus, par exemple le contenu de l'emploi. Vous pouvez jouir de la meilleure sécurité d'emploi qui soit, mais comme les ouvriers de l'usine *General Motors* de l'Ohio disaient: «Même si nous ramassons l'argent à la pelle, nous n'allons pas tolérer plus longtemps ces conditions de travail, nous sommes en grève», et ainsi de suite. Cette attitude est très compréhensible, si l'on considère que les conditions de travail étaient vraiment inhumaines à cette usine Vega.

Je vous répète donc, que vous pouvez négocier tant que vous voudrez, vous ne résoudrez pas ce problème. Vous allez devoir vous attaquer à cette maladie sociale, aussi sérieuse que la révolution industrielle.

Mr. Caccia: Comment pouvez-vous réconcilier les valeurs que vous défendez et les principes de base d'un système de libre entreprise?

Mr. Vandezande: Si par un système de libre entreprise, vous voulez dire que nous devrions nous soumettre à ladite loi de l'offre et de la demande, j'ai quelques réserves parce qu'elle n'offre pas suffisamment de latitude pour nous permettre de répondre aux besoins de l'homme.

Mr. Lambert (Edmonton-Ouest): Qui va assumer le rôle de Dieu?

Mr. Vandezande: Personne n'a besoin d'assumer le rôle de Dieu?

Mr. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur Vandezande, pour résoudre ces questions, quelqu'un doit assumer le rôle de Dieu.

Mr. Vandezande: Je crois que . . .

Mr. Lambert (Edmonton-Ouest): Un fonctionnaire ou un représentant du gouvernement peut-être.

Mr. Vandezande: Je pose la question parce que je me demande qui joue, actuellement, le rôle de Dieu dans ce cas-là?

Mr. Lambert (Edmonton-Ouest): Le marché.

Mr. Vandezande: Le marché? Est-ce une bonne chose? Je n'en suis pas si sûr lorsque je vois toutes les conséquences néfastes qui en résultent. Il y a le chômage chronique causé par une politique de marché qui n'est pas véritablement planifiée de manière à pouvoir réaliser les politiques à long terme lorsqu'il s'agit de respecter le principe de la justice économique adaptée aux besoins de chacun. Je ne veux pas dire que l'État doit assumer ce rôle mais je crois qu'il doit y avoir un genre d'interaction entre employeurs, syndicats et gouvernement de manière à pouvoir parvenir à un accord réalisé par coopération et à s'attaquer de manière normale aux problèmes rencontrés par tous et chacun. Le chômage important créé par un système de marchés ouverts qui permet aux marchés d'être le Dieu tout puissant, n'est profitable ni pour les travailleurs concernés ni pour les employeurs qui mettent les travailleurs à pied.

Mr. Caccia: Comment réalisez-vous cette planification à long terme dont vous parlez dans le système de libre entreprise qui est le nôtre.

[Texte]

Mr. Lambert (Edmonton West): Who is God?

Mr. Vandezande: Who is God I guess is the question of this age, and that is why I suggested this Committee perhaps, or a Committee appointed by Parliament, come to grips with this whole question. The one year we have a budget that creates unemployment because it tries to fight inflation. The next round we have a budget that creates employment. Are we not playing a little loose with people's lives? I am not saying that we must have an economy that is absolutely controlled from the top down but neither must we have an economy that is being dictated by the Gods of the so-called free enterprise philosophy who say, now it seems reasonable to us that there be inflation or unemployment.

Mr. Caccia: Excuse me for interrupting but you are certainly not playing loose with people's, lives to use your terminology, when you are trying to fight inflation in order to reduce the danger of unemployment. The question is a rather larger one and if you look at the international scene you will see the manufacturing of goods, the function of manufactured goods moving from the North American continent to Japan and also from Japan to other countries with lower labour costs and gradual shifts that are beyond the controls of any national government. This is still within an international free enterprise system. This is why the question was put in these terms: how do you achieve this planning that you have in mind within the values set by free enterprise?

Mr. Vandezande: Again as I said, if that is the way free enterprise is defined then I foresee great difficulty in trying to achieve economic justice but neither am I—just to make sure that there is no misunderstanding—in any way in favour of a collectivistic organization of human society. I do not want to be in any way middle of the road, but I think there is a healthy way out of that false dilemma by viewing societal life in terms of the interaction of various groupings, political parties trade unions, universities, manufacturers' associations, chambers of commerce, so that they can all make their respective contributions in such a way that this is not done in terms of what can we get out of this system for ourselves but what can we do for the sake and the well being of mankind. That is not just Canada, but indeed covers people around the globe.

Then there has to be some international planning that carefully reflects what should be done with the resources that God has placed in the creation and over which we are called to be human stewards so that the people in the emerging countries and in the Far East and in South America do not live in poverty while we here in the technocratic West live it up and use up almost 50 per cent of the world's resources. There has to be a re-establishment of priorities and we are going to have to be very deeply conscious of the fact that we are responsible for our neighbour, also when he lives 5,000 miles away from us. It is all right for the fellow who lives downtown Ottawa in the ghetto.

• 2210

Mr. Caccia: Why bring in theology in the effort of solving these problems?

[Interprétation]

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Qui est Dieu?

M. Vandezande: Qui est Dieu? Voilà je crois la grande question de notre époque et c'est la raison pour laquelle je proposerais que votre Comité ou un autre Comité désigné par le Parlement puisse peut-être s'attaquer à l'ensemble de cette question. Nous avons pour une année un budget qui crée du chômage en essayant de combattre l'inflation. L'année suivante, nous avons un budget qui crée des emplois, ne jouons-nous pas un peu avec la vie des gens? Je ne veux pas dire par là que nous devrions avoir une économie totalement dirigiste mais nous ne devons pas non plus avoir une économie qui nous est imposée par les dieux de la prétendue philosophie de la libre entreprise qui peuvent imposer au gré de leur convenance l'inflation ou le chômage.

M. Caccia: Excusez-moi de vous interrompre mais on ne joue certainement pas avec la vie des gens, pour utiliser votre propre terme, lorsqu'on essaie de combattre l'inflation pour réduire le danger du chômage. La question est bien plus large que cela et si vous examinez la scène internationale, vous constaterez que le schéma de fabrication des marchandises et la fonction du produit fini passent du continent Nord-américain au Japon et également du Japon aux autres pays, là où la main-d'œuvre est moins chère et ce sont des mouvements graduels qui échappent aux contrôles des gouvernements nationaux. Et tout ceci reste néanmoins dans le cadre d'un système international de libre entreprise. Voilà pourquoi, je pose la question suivante: comment réaliser cette planification dont vous parlez en respectant les valeurs établies dans le système de libre entreprise?

M. Vandezande: Encore une fois, comme je l'ai dit, si c'est de cette manière que l'on définit la libre entreprise, je peux prévoir de nombreuses difficultés lorsqu'on essaiera d'atteindre cette justice économique mais de toute façon—et je ne veux pas créer de malentendus à ce sujet—je ne suis nullement en faveur d'une organisation collectiviste de la société humaine. Je ne veux pas rester entre deux extrêmes mais je pense qu'il y a une manière très saine de résoudre ce dilemme et qui consiste à envisager la vie en société par rapport à l'interaction de divers groupements, partis politiques, syndicats, universités, associations de fabricants et chambres de commerce, de sorte que tous ces groupes puissent également contribuer de manière à ce que nous ne recherchions plus uniquement à retirer le plus possible du système pour nous-mêmes, mais plutôt de voir ce que nous pourrions faire pour le bien de l'humanité. Il ne s'agit pas uniquement du Canada, mais de la terre entière.

Il doit donc y avoir à l'échelon international une certaine forme de planification qui tiendrait compte de ce qui serait bon de faire avec les ressources que Dieu nous a données et dont nous sommes les gestionnaires, afin que les populations des pays neufs, celles des pays d'Extrême-Orient et d'Amérique du Sud ne vivent plus dans la pauvreté alors que nos pays occidentaux hautement technocratiques consomment près de 50 p. 100 des ressources mondiales. Il faut replacer les priorités et nous devons être extrêmement conscients du fait que nous sommes responsables du bien-être de notre voisin, même s'il vit à 500 milles de chez nous. Nous nous occupons suffisamment des habitants du ghetto de la basse-ville d'Ottawa.

M. Caccia: Pourquoi essayer de résoudre ces problèmes en recourant à la théologie?

[Text]

Mr. Vandezande: I do not think it is any more theological than when Karl Marx speaks or when a rabid free enterpriser speaks or when a rabid socialist speaks. I am simply conveying to you what I believe deep down in my heart to be the purpose of man in the world, in the meaning of justice in society and the obligation of government in this regard and the task of a trade union in an employer's group and certainly the duty of a political party. If someone else from his particular vantage point wants to add his nickel's or quarter's worth to the discussion, then I say, more power to you. Let us have this open dialogue among Canadians who are trying to come to grips with these fundamental problems. But his heart believes, his viewpoint as he articulates it is just as religious as mine in the sense that he says what he believes and I say what I believe.

Only through a healthy interaction among various differently motivated groupings in our society will there be the kind of open, democratic, just society that indeed will also have compassion among the many people who are now suffering at the hands of an affluent society. I think we have to come to grips with that.

The Vice-Chairman: Do you have any further questions, Mr. Caccia?

Mr. Caccia: No, thank you very much, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: I would like, with the permission of the Committee, to ask one very brief question. With the underlying principle of collective bargaining that you outline, where one particular group of employees within a plant might be represented by two or more or any multiplicity of labour groups of which yours might be one and the UAW another, etc. etc., is there any country which recognizes that right at the present moment in its labour policy and, if so, how does it work?

Mr. Vandezande: We do not really have to go to another country. It functions in the Province of Quebec where differently motivated trade unions, at least differently motivated historically, jointly negotiate collective agreements in the construction industry, agreements to which the CNTU and the Quebec Federation of Labour are both signatories, and which cover not only the people belonging to these trade unions but also via the degree system all the other workers including the non-union people in the province.

But it is also done in other jurisdictions. It is done in various countries in Europe and it has proven to be a very satisfactory solution also to the interunion warfare and the rivalry that you have often among unions. It curtails the raiding activity that now unions often engage in and it promotes unions having to come to a clear understanding amongst themselves as to what kind of socioeconomic proposals they will submit both to the government and to the employers.

Mr. Perrault: May I ask an auxiliary question? Would it not create an imbalance in bargaining power if you had a situation whereby you had on major employer, one massive conglomerate, on one side of the bargaining table and on the other side you had the workers represented by four perhaps dissident spokesmen and representatives? Would that not create a lack of balance of the bargaining power? How effective would that be?

[Interpretation]

M. Vandezande: Je ne pense pas être plus théologien que Karl Marx, que tout champion de la libre entreprise ou que tout socialiste acharné. Je vous présente simplement mes convictions profondes quant au but de l'homme dans le monde, dans l'optique de la justice au sein de la société, des obligations du gouvernement dans ce domaine et de la tâche d'un syndicat opposé à un groupe d'employeurs. Et encore plus dans l'optique des tâches d'un parti politique. Si quelqu'un veut ajouter son grain de sel à la discussion, grand bien lui fasse. Ouvrons le dialogue entre les Canadiens qui essaient de s'attaquer à ces problèmes fondamentaux. Mais lorsque mon interlocuteur exprime une conviction profonde, son point de vue est tout aussi religieux que le mien dans la mesure où il exprime ce qu'il croit vrai et que j'exprime ce que moi je crois vrai.

Seule une saine interaction des groupements de notre société qui sont motivés à des degrés divers permettra d'arriver à ce type de société ouverte à tous, démocratique et juste, qui exprimera également de manière tangible sa compassion à l'égard de nombreuses personnes qui souffrent pour le moment à cause d'une société opulente. Je pense que nous devons nous attaquer à cette question.

Le vice-président: Avez-vous d'autres questions à poser, monsieur Caccia?

M. Caccia: Non, merci, monsieur le président.

Le vice-président: J'aimerais avec l'autorisation du Comité poser une courte question. Étant donné le principe de base de la négociation collective que vous avez souligné, et selon lequel un groupe particulier d'employés dans une usine déterminée pourrait être représenté par deux ou plusieurs groupes syndicaux, dont le vôtre, celui des TAU, etc., existe-t-il pour le moment un pays dont la politique ouvrière reconnaisse ce droit et, dans l'affirmative, comment le système fonctionne-t-il?

M. Vandezande: Nous n'avons pas à aller si loin. Le système fonctionne déjà dans la province de Québec et les syndicats motivés à des degrés divers, ou du moins l'étaient-ils historiquement, ont négocié en commun des conventions collectives dans l'industrie de la construction, conventions qui ont été signées à la fois par la CSN et par la FTQ, et qui visent non seulement les membres de ces syndicats mais également tous les autres ouvriers de ce secteur, même non syndiqués, de la province.

Ce système est également en vigueur dans divers pays d'Europe et il s'est révélé extrêmement satisfaisant, réglant également les questions de rivalités et les guerres que se livrent souvent ici les syndicats. Il permet de mettre un terme au pillage mutuel des divers syndicats et donne à ces derniers la possibilité de mieux se comprendre lorsqu'il s'agit de choisir les solutions socio-économiques qu'ils présentent au gouvernement et aux employeurs.

M. Perrault: Puis-je poser une question corollaire? Une situation dans laquelle on verrait un employeur de première importance, un conglomerat important, d'un côté de la table de négociations et, de l'autre côté de la table, les travailleurs représentés par quatre représentants ou porte-parole d'opinions divergentes ne créerait-elle pas un déséquilibre du pouvoir négociateur? Le système serait-il efficace?

[Texte]

Mr. Vandezande: I think the first thing that we may have to break with is the notion that both sides of the table have to be equally strong in bargaining power; the moment you give further credence to that position you are inviting further problems. I think what we have to come to grips with is that both labour and management as well as government are really in the same socioeconomic boat. And now the question is: how are we going to steer that boat? In which direction is it going to go and how are we jointly going to survive? But if the whole problematic is viewed from the context that this is a tug of war and the winner takes all, you are in deep trouble and you can never really adequately balance every strike and every lockout. Every collective agreement is really a confirmation of the fact that there is now equal bargaining power.

• 2215

Mr. Perrault: That concept presupposes, however, that we will have reached the stage when there is enlightenment on both sides of the table.

Mr. Vandezande: That is what has to come.

Mr. Perrault: In good conscience, assessing the situation as realistically as possible, can one really say that in the next 10 or 15 or 20 or 25 years, based on the experience of the past 100 years, it is possible that this conglomerate, to which I referred earlier—that its senior officers will be motivated by the kind of principles that you are attempting to bring to the other side of the bargaining table?

Mr. Vandezande: If we can take people seriously and at their word, then I would like to refer you to a speech made by Peter Riggan of Noranda Mines. They apparently do not have the best reputation, but then no employer supposedly has with people who have *a priori* adopted a pro-union position.

I read a speech. What really does it say there. I read a recent speech on the plane coming over this morning to the personnel association of Toronto. He raised the very question that you did. He said, we are going to have to come to grips with some of these questions. He admonished employers to drop some of their phoney notions about unions. He said, we are going to have to come with an enlightened attitude unless we want to invite more of the same problems that we ourselves have often been guilty of creating.

I have only met Mr. Riggan once for two minutes. I do not know what kind of man he is. I do not know what his basic philosophy is. One thing is obvious. He, as well as the people who wrote the Woods Report, have come to the conclusion that collective bargaining as it is presently engaged in, does not bring us any kind of economic salvation. All of them are advocating—and these are the leaders in the country—that something else has to be done.

My suggestion is that the top people in the country be called together, perhaps in a retreat—let us not have any open meetings but let us have, as the Woods Task Force did, closed hearings where people can openly exchange views without them immediately becoming publicized on the front page of the press. They can then come to grips with these questions. Perhaps that should be a government sponsored initiative under the auspices of the Department of Labour, so that there is that kind of input that allows people to come to grips with these questions.

[Interprétation]

M. Vandezande: Je pense que la première chose dont nous devons nous débarrasser est le concept selon lequel les deux côtés de la table de négociations doivent être de force égale en matière de négociation; tant que vous conservez cette conception, vous recherchez de nouveaux problèmes. Je pense qu'il faut en arriver à comprendre que le syndicat et le patronat, ainsi que le gouvernement, sont embarqués en même temps dans la même galère socio-économique. La question qui se pose alors est la suivante: comment diriger la galère? Dans quelle direction aller et comment arriver à survivre en commun? Mais si l'on envisage l'ensemble du problème en considérant qu'il y a lutte et que le vainqueur va tout gagner, c'est le début de graves ennuis qui empêche tout équilibre approprié des grèves et des lock-out. Chaque convention collective confirme le fait qu'il existe maintenant un pouvoir de négociations égal.

M. Perrault: Ce concept présume que nous aurions atteint un stade d'éclaircissement des deux côtés de la table.

M. Vandezande: C'est ce qui doit se produire.

M. Perrault: En toute honnêteté, et en évaluant la situation d'une façon réaliste, est-ce qu'on peut vraiment dire que, d'après l'expérience des 100 dernières années, dans les prochaines 10, 15, 20 ou 25 années, que les cadres seront, dans 10, 15, 20 ou 25 ans, motivés par le genre de principe que vous essayez de faire adopter par l'autre partie de la négociation?

M. Vandezande: Si nous pouvons nous fier à des déclarations, j'aimerais vous rappeler un discours prononcé par Peter Riggan de Noranda Mines. Apparemment, cette société ne jouit pas d'une très bonne réputation, mais nul employeur n'en a auprès de ceux qui ont adopté une position syndicaliste.

J'ai lu un discours, dans l'avion ce matin, qu'il a prononcé à l'association du personnel de Toronto. Il a soulevé la même question que vous. Il a dit qu'il va falloir résoudre certaines de ces questions. Il a dit aux employeurs de détruire les idées fausses qu'ils se faisaient des syndicats. Il a dit qu'il fallait trouver une attitude plus ouverte, si l'on voulait éviter les problèmes du passé.

Je n'ai rencontré M. Riggan qu'une fois, pendant quelques minutes. Je ne sais pas qui il est et quelle est sa philosophie. Une chose est évidente. Lui, et les personnes qui ont rédigé le rapport Woods, ont conclu que le processus de négociations collectives tel qu'il existe actuellement, n'aidera pas à la réalisation d'un relèvement économique. Toutes ces personnes, qui dirigent ce pays, disent qu'on doit faire d'autre chose.

J'aimerais proposer que ces personnes se réunissent peut-être dans un endroit isolé. Pas une réunion ouverte, mais plutôt, comme le groupe d'étude Woods, des audiences à huis clos où chacun peut exprimer ses opinions sans les voir publier immédiatement dans les journaux. Il est alors possible d'examiner ces questions. Peut-être que le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail, devrait prendre l'initiative ici, de faire en sorte que ces personnes puissent faire face à ces questions.

[Text]

Mr. Perrault: You are asking for a change in heart and a conversion of the spirit as much as you are asking for a change in economic policy.

Mr. Vandezande: That is correct. I think that can come about only if people open their hearts to one another and really say, this is what I really believe deep down in my guts.

Frankly, I do not believe that half of the statements that appear in the press and are given for public consumption are really the statements of people who want to tell the truth. But they are doing them for political purposes or making sure that their people who are financing them in their positions of power—you know, here it is, so they have done a good job.

I say that the time has come that integrity returns to the kind of discussion that we need among top people in labour, in management, and in government.

When I watch what I saw in the House of Commons today, I wonder whether questions asked and answers given are really an attempt at coming to grips with basic political problems that our nation faces, or whether they are asked and given because we want to satisfy certain segments of the electorate. I suspect that the latter is often the case and then I am concerned about the future of Canada.

Mr. Lambert (Edmonton West): But, Mr. Vandezande, the electorate are the people of this country. Remember that. They are not divorced in any way from the constituents that you represent.

Mr. Vandezande: I know.

Mr. Lambert (Edmonton West): They are you.

Mr. Vandezande: That is right. That is why I am saying, now, as a Canadian citizen—I am saying . . .

Mr. Lambert (Edmonton West): Do not get too high and mighty about this thing.

Mr. Vandezande: No, I am not.

The Vice-Chairman: Excuse me. I think we are getting a little bit off the purpose of the submission when we get into this area. Perhaps we are a little bit oversensitive about it.

If the questioning is over, I want on behalf of the Committee, most sincerely to thank the members of the Christian Labour Association of Canada and the Committee for Justice and Liberty appearing before us tonight.

• 2220

It has been certainly a thought-providing evening as far as we are concerned, and I am sure that the suggestions and the comments that you have made will be food for thought for many years to come in many of our minds. They will all be taken into serious consideration by ourselves in our deliberations as a committee on Bill C-183.

We have concluded our public hearings on this bill, and we will adjourn until 3.30 p.m. on Tuesday, May 30, when we will consider the estimates relating to the Department of Manpower and Immigration.

[Interpretation]

M. Perrault: Vous demandez un changement de cœur et d'esprit autant qu'un changement de la politique économique.

M. Vandezande: C'est exact. Je pense que ceci ne peut se produire que si les gens parlent franchement.

Je ne crois pas que la moitié des déclarations qui sont publiées dans la presse à l'intention du public sont vraiment des déclarations sincères. Elles font ces déclarations pour des fins politiques ou pour les personnes qui les financent. Alors, elles ont fait du bon travail.

Je dis qu'il est temps d'en revenir à des discussions honnêtes entre les différents responsables du monde du travail, de l'administration et du gouvernement.

À la Chambre des communes, aujourd'hui, je me suis demandé si les questions et les réponses représentaient vraiment un effort pour faire face aux problèmes politiques fondamentaux de notre pays ou si elles ne visent qu'à satisfaire certains secteurs du corps électoral. Je crains que la deuxième solution ne soit la bonne et c'est pourquoi je m'inquiète de l'avenir du Canada.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Mais, monsieur Vandezande, souvenez-vous que les électeurs sont le peuple de ce pays. Ils ne diffèrent aucunement de vos commettants.

M. Vandezande: Je le sais.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Ils sont vous.

M. Vandezande: C'est exact. Ce que je dis maintenant, en tant que citoyen canadien, je dis . . .

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Ne le prenez pas de si haut.

M. Vandezande: Je ne le fais pas.

Le vice-président: Excusez-moi. Je pense que nous nous écartons du sujet. Peut-être sommes-nous un peu trop sensibles.

Si les questions sont terminées, je veux remercier les membres du *Christian Labour Association of Canada* et du *Committee for Justice and Liberty* d'avoir comparu ici ce soir.

La soirée a été très intéressante pour nous et je suis certain que les suggestions et les commentaires que vous avez faits nous fourniront matière à réflexion pour beaucoup d'années à venir. Elles seront toutes examinées de façon sérieuse dans nos discussions en tant que comité au sujet du bill C-183.

Nous venons de terminer nos audiences publiques sur ce projet de loi et la séance est levée jusqu'à 15h.30, mardi le 30 mai, alors que nous examinerons le budget des dépenses du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

[Texte]

Mr. Perrault: What time was that again?

The Vice-Chairman: That is at 3.30 p.m., Tuesday, May 30. For those members of the steering committee, there will be a meeting held in the Chairman's office on Tuesday at 10 a.m.

Until then, we will call the meeting adjourned.

Appendix A-13 follows.

[Interprétation]

M. Perrault: A quelle heure?

Le vice-président: 15h.30, mardi le 30 mai. Il y aura une réunion des membres du comité directeur au cabinet du président, mardi à 10h.

Jusque là, la séance est levée.

Appendice A Suit

APPENDIX "A-13"

VANCOUVER BOARD OF TRADE

Vancouver 1, B.C.

May 4, 1972

The Chairman and Members of the
Standing Committee on Labour,
Manpower and Immigration,
House of Commons,
Ottawa, Ontario K1A 0A7

Mr. Chairman and Members:

We appreciate your invitation to submit a Brief concerning Bill C-183. Our submission is attached.

Your attention is directed to some of the specific recommendations, as follows:

1. *Technical Change* (Pages 2 to 6)

We suggest amended wording for certain sections which would, in our opinion, clarify the Act in line with the intent outlined in statements of the Minister of Labour.

2. *Certification and Decertification* (Pages 6 and 7)

We recommend that the majority required in a certification vote be clearly stated as a majority of those eligible to vote, as is currently the case.

3. *Unionization of Supervisors* (Pages 7 and 8)

We recommend that the present jurisdiction of the Canada Labour Relations Board to determine who is an "employee" for the purpose of inclusion in a unit appropriate for bargaining, remain unchanged.

4. *Application* (Pages 8 and 9)

We recommend that works, undertakings and businesses of a local or private nature in the Yukon and Northwest Territories be excluded from the application of the Act, in keeping with the established jurisdictions in other Provinces.

Certain references are made in our Brief to statements made by the Minister and published in releases by Information Canada. We have not attempted to reproduce this material. Copies of title pages are appended for identification only.

The recommendations contained herein are presented with the sincere intent to assist you in determining legislation which will be effective in maintaining for Canada a stable economy with minimum disruptions.

Yours respectfully,

VANCOUVER BOARD OF TRADE.

APPENDICE «A-13»

CHAMBRE DE COMMERCE DE VANCOUVER

Vancouver 1, Colombie-Britannique

Le 4 mai 1972.

Le président et les membres du Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'Immigration,
Chambre des communes,
Ottawa, Ontario. K1A 0A7

M. le président et Messieurs les membres,

Nous vous remercions de nous avoir invité à vous soumettre un mémoire concernant le bill C-183. Notre demande est jointe à la présente lettre.

Nous voulons attirer votre attention sur certaines recommandations précises que voici:

1. *Changements technologiques* (pages 2 à 6)

Nous suggérons que soit modifié le libellé de certains articles qui pourraient, à notre avis, éclairer la loi dans le sens exposé dans la déclaration du ministre du Travail.

2. *Accréditation et révocation d'accréditation* (pages 6 et 7)

Nous recommandons que la majorité requise dans un scrutin d'accréditation soit déclarée clairement comme étant une majorité de ceux qui ont le droit de vote, comme c'est le cas présentement.

3. *Le syndicalisme chez les surveillants* (pages 7 et 8)

Nous recommandons que demeure inchangé le pouvoir qu'a actuellement le Conseil canadien des relations ouvrières de déterminer les qualités requises d'un «employé» qui doit faire partie d'une unité appropriée de négociation.

4. *Application* (pages 8 et 9)

Nous recommandons que les travaux, entreprises et commerces à caractère local ou privé du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest soient exclus de l'application de la loi, conformément aux pouvoirs juridictionnels établis dans d'autres provinces.

Notre mémoire contient certaines références aux déclarations faites par le ministre et publiées dans des communiqués diffusés par Information Canada. Nous n'avons pas essayé de les reproduire. Des exemplaires des pages de garde sont jointes au présent mémoire, aux seules fins d'identification.

Les recommandations ici exposées sont présentées avec l'intention sincère de vous aider à établir des lois qui permettront d'assurer avec le minimum de perturbations la stabilité de l'économie canadienne.

Soumis respectueusement,

LA CHAMBRE DE COMMERCE DE VANCOUVER

Re: CANADA LABOUR CODE
BILL C-183

The Vancouver Board of Trade following an assessment of the proposed amendments to the Canada Labour Code, as set forth in Bill C-183 submits the following comments and recommendations.

Before detailing certain matters of concern we would direct your attention to our submission relative to the predecessor Bill C-253, addressed to the Honourable Bryce S. Mackasey on August 23, 1971 in his capacity as Minister of Labour, and the ensuing exchange of correspondence—the Minister's letter of September 3, 1971 and our reply of October 27, 1971. Also the Honourable Martin O'Connell, concerning the present Bill C-183. Copies of the submission and correspondence are appended.

Our serious concern regarding such matters as Unionization of Supervisory Employees, Powers of Arbitrator, Certification and Decertification, is in no way lessened as the amendments proposed in Bill C-183 are identical to the previously proposed amendments under Bill C-253.

We do commend the Government, however, on the removal of the proposals on picketing to which we were strongly opposed. We also acknowledge the modest improvement in the original proposals on technological change. This question, however, continues to be a matter of serious concern to members of this Board.

TECHNOLOGICAL CHANGE

(Bill C-183—Sections 149 to 153)

In a statement issued March 27, 1972 by the Minister of Labour, Honourable Martin O'Connell, he stated there are three circumstances under which the technological change provisions would not apply; and we quote: "These are:

- (1) where the employer has given notice in writing of the technological change during the open period;
- (2) where the collective agreement sets out procedures by which the effects of a technological change may be negotiated and settled; and
- (3) where provisions are contained in the collective agreement to assist employees affected by technological change."

In our opinion, the above statement is not complete. When one reads section 149, it becomes clear that circumstance number (3) is specifically covered by subparagraphs (c)(i) and c(ii) of subsection (2) which in effect require that the collective agreement must not only contain provisions to assist employees affected by a technological change but must also "specify that sections 150, 152, and 153 do not apply, during the term of the collective agreement, to the employer and the bargaining agent."

While it is our opinion that a legal interpretation would likely find that if either paragraphs (a) (b) or (c)

Objet: LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
BILL C-183

La Chambre de commerce de Vancouver, à la suite d'une évaluation des modifications proposées au Code canadien du travail, telles qu'elles figurent dans le bill C-183, présente les commentaires et recommandations suivantes:

Avant d'entrer dans le détail de certaines questions qui nous inquiètent, nous aimerions attirer votre attention sur le mémoire au sujet du bill antérieur C-253, que nous avons adressé à l'honorable Bryce S. Mackasey, le 23 août 1971, alors qu'il était ministre du travail, et les échanges de correspondance qui en ont résulté: la lettre du ministre du 3 septembre 1971 et notre réponse du 27 octobre 1971. Nous joignons aussi des exemplaires d'un récent échange de correspondance avec l'honorable Martin O'Connell au sujet du présent bill C-183. Les exemplaires du mémoire et de la correspondance figurent en appendices.

Notre grande inquiétude touchant des questions comme le syndicalisme chez les surveillants, les pouvoirs de l'arbitre, l'accréditation et la révocation n'est atténuée en aucune façon par les modifications proposées dans le bill C-183, lesquelles sont identiques aux amendements proposés antérieurement dans le bill C-253.

Toutefois, nous félicitons le gouvernement du retrait des propositions sur le piquetage, auquel nous étions fortement opposés. Nous reconnaissons aussi l'amélioration modeste des propositions initiales sur les changements technologiques. Cette question continue d'être un grand sujet d'inquiétude pour les membres de cette Chambre.

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

(Bill C-183—Articles 149 à 153)

Dans sa déclaration du 27 mars 1972, le ministre du Travail, l'honorable Martin O'Connell, a déclaré que dans trois circonstances, les dispositions concernant le changement technologique ne s'appliqueraient pas, et nous citons:

- (1) lorsque l'employeur a donné un avis écrit du changement technologique au cours de la période des négociations;
- (2) lorsque la convention collective établit les procédures suivant lesquelles il est possible de négocier et de résoudre les problèmes résultant du changement technologique; et
- (3) lorsque la convention collective renferme des dispositions visant à aider les travailleurs touchés par le changement technologique."

A notre avis, cette déclaration n'est pas complète. En lisant l'article 149, on se rend compte que la circonstance (3) est bel et bien prévue par les sous-alinéas c) (i) et c) (ii) du paragraphe (2) qui stipulent, de fait, que la convention collective doit, non seulement renfermer des dispositions visant à aider les travailleurs touchés par un changement technologique, mais aussi spécifier «que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas, pendant la durée stipulée de la convention à l'employeur et à l'agent négociateur.»

A notre avis, un tribunal déciderait probablement que, si les paragraphes a), b) ou c) du paragraphe (2)

of subsection (2) were fulfilled then sections 150, 152 and 153, would not apply, the proposal would be clarified with the insertion of the word "or" after the word "subsection" at the end of (a)(ii). We can visualize arguments and misunderstanding to the effect that both paragraphs (a) and (b) must be present. This observation is made in the interests of clarity—and is in keeping with the Minister's statement of March 27th. We would also recommend the addition of the words "without work stoppage" after the word "agreement" and before the word "or" at the end of (2)(b). We also recommend that subparagraphs c(i) and c(ii) be divided into two paragraphs (c) and (d).

The Minister in a statement during second reading of Bill C-183, on March 29, 1972, refers to the employer giving notice of an "intended" technological change and further states that any bargaining in relation to technological change would be limited to "provisions that would assist employees affected by the change; there would be no bargaining over the change itself."

We endorse this approach and point out that in the final analysis all that is required is merely a notice of intention to introduce a technological change. This would be sufficient to raise the question with the Union for discussion and decision by the parties as to the method of dealing with the situation. We therefore also recommend revision of section 149 to incorporate this approach. To ensure that there is no misunderstanding in the interpretation of a technological change or in its application, we further recommend that the definition of technological change be modified to state clearly that the change in question is limited to one which affects the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees in the bargaining unit.

These recommendations are consistent with our submission to the Minister on October 27, 1971 in which we proposed that "Every collective agreement shall contain a formula or a method agreed upon by the parties, which will deal, without work stoppage, with the consequences of technological changes which will result in layoffs, terminations or other significant changes in the employment status of a significant number of employees."

In addition as you are aware, section 155 of Bill C-183 contains the provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged violation.

Our recommended wording for section 149 would mean that any differences would be settled in the manner already provided for by section 155. As a further observation we envisage employers having considerable difficulty in supplying the contents of the notice that must be given and which are set out in section 150(2). In many instances one can easily visualize that it would be impractical for an employer at the time of bargaining, to give all the information required in the notice as set out in section 150(2). In addition it may be that during the course of the collective agreement new circumstances arise which make desirable the introduction of technological changes which were not contemplated during bargaining. There is also the situation where after having given notice of intended technological changes it develops that such changes need revision or are delayed. There should be some provision therefore that

étaient respectés, les articles 150, 152 et 153 ne s'appliqueraient pas, mais la proposition serait clarifiée si l'on retenait l'expression «ou que» après le terme «paragraphe» à la fin de a) (ii). Nous entrevoyons la possibilité de soutenir à tort que les deux alinéas a) et b) doivent être respectés. Cette observation se veut une clarification et elle est conforme à la déclaration du ministre du 27 mars. Nous recommanderions aussi d'ajouter l'expression «sans qu'il y ait arrêt de travail» après le terme «convention» et avant l'expression «les questions» au milieu de (2) b). Nous recommandons également qu'on fasse des sous-alinéas c) (i) et c) (ii) deux alinéas, soit c) et d).

Le 29 mars 1972, dans sa déclaration à l'étape de la deuxième lecture du bill C-183, le ministre a parlé de l'employeur qui donne avis d'un changement technologique «projeté» et il a ajouté que les négociations portant sur un changement technologique se limiteraient aux «dispositions qui viendraient en aide aux employés touchés par le changement. Les négociations ne porteraient pas sur le changement lui-même.»

Nous appuyons cette position et vous signalons qu'en dernière analyse, le seul avis d'intention d'apporter un changement technologique suffit. Il serait suffisant pour qu'on soulève et discute la question avec le syndicat et que les parties décident de la façon de régler la situation. C'est pourquoi nous recommandons également qu'on révisé l'article 149 pour y inclure ce point. Pour être certains qu'il n'y aura pas de malentendu au sujet de l'interprétation d'un changement technologique ou de son application, nous recommandons de plus que la définition du changement technologique soit modifiée de façon à préciser que le changement en question se limite à celui qui touche les conditions de travail ou la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employés faisant partie de l'unité de négociation.

Ces recommandations sont conformes au mémoire que nous avions présenté au ministre le 27 octobre 1971, dans lequel nous proposons que «Toute convention collective doit renfermer une formule ou une méthode, convenue par les parties, pour étudier, sans qu'il y ait arrêt de travail, les conséquences d'un changement technologique se traduisant par des licenciements, des cessations d'emploi ou d'autres changements d'emploi importants chez un nombre appréciable d'employés.»

De plus, comme vous le savez, l'article 155 du bill C-183 porte sur une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant, à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation de la convention collective, entre les parties à la convention ou les employés liés par elle.

Le libellé que nous recommandons pour l'article 149 aurait pour résultat de faire régler tous les conflits de la façon déjà prévue à l'article 155. Nous croyons de plus que des employés pourront très difficilement fournir tous les détails de l'avis qu'ils doivent donner et que prévoit l'article 150(2). On se rend facilement compte que, dans bon nombre de cas, l'employeur ne pourrait pas, à toutes fins pratiques, au moment des négociations, fournir tous les renseignements requis dans l'avis. En outre, il est possible que pendant la durée de la convention collective, l'introduction de changements technologiques qui n'avaient pas été envisagés durant les nég-

the employer need not necessarily bring in the technological changes. Such a provision would not interfere with the terms and conditions or security of employment of the employees. The way the proposal is now worded, if notice is given it might be expected that the employer would be required to carry out the provisions of the notice. Section 150 should also be modified to reflect the approach recommended in section 149—that is, giving the Union merely a notice of intention to introduce a technological change.

In light of the above observations we recommend revision of sections 149 and 150 as follows:

TECHNOLOGICAL CHANGE

"Technological change" 149. (1) In this section and sections 150 to 153, "technological change" means

(a) the introduction by an employer into his work, undertaking or business of equipment or material of a different nature or kind than that previously utilized by him in the operation of the work, undertaking or business; and

(b) a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material; and

(c) only those changes which are likely to effect the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees in the bargaining unit.

Application
of sections
150, 152
and 153

(2) Sections 150, 152 and 153 do not apply, in respect of a technological change, to an employer and a bargaining agent who are bound by a collective agreement where

(a) the employer has given to the bargaining agent a notice in writing of the intention to introduce a technological change that is substantially in accordance with subsection 150(2).

(i) prior to the day on which the employer and the bargaining agent entered into the collective agreement, if the notice requiring the parties to commence collective bargaining for the purpose of entering into that collective agreement was given pursuant to section 146, or

(ii) not later than the last day on which notice requiring the parties to commence collective bargaining for the purpose of entering into the collective agreement could have been

ciations devienne nécessaire en raison de nouvelles circonstances. Il y a également le cas où après avoir donné avis de changements technologiques projetés, il s'avère que ces changements aient besoin d'être révisés ou retardés. Par conséquent, il devrait y avoir une disposition prévoyant que l'employeur n'est pas nécessairement tenu de les effectuer. Une telle disposition n'affecterait pas les conditions ou la sécurité d'emploi des employés. En vertu du libellé actuel du projet de loi, si l'employeur donne avis de changements, on pourrait s'attendre à ce qu'il soit exigé que l'employeur mette cet avis à exécution. L'article 150 devrait également être modifié pour qu'y paraisse la méthode recommandée à l'article 149, à savoir, donner seulement au syndicat un avis d'intention en ce qui concerne l'introduction des changements technologiques.

A la lumière des remarques ci-dessus, nous recommandons que la révision des articles 149 et 150, soit effectuée de la façon suivante:

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

«Changement technologique» 149.(1) Au présent article et aux articles 150 à 153, «changement technologique» désigne

a) la mise en service, par un employeur, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installations ou d'outillage, dont la nature ou l'espèce diffère de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et

b) changement, quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ses installations ou de cet outillage; et

c) seuls les changements qui sont susceptibles d'affecter les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employés de l'unité de négociation.

Application
des articles
150, 152
et 153

(2) Les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas, en ce qui concerne un changement technologique, à un employeur et à un agent négociateur qui sont liés par une convention collective, lorsque

a) l'employeur a donné à l'agent négociateur un avis écrit de l'intention d'introduire un changement technologique qui est sensiblement conforme au paragraphe 150(2).

(i) avant la date à laquelle l'employeur et l'agent négociateur ont conclu la convention collective, si la mise en demeure d'entamer des négociations collectives en vue de conclure cette convention collective a été donnée aux parties en application de l'article 146, ou

(ii) au plus tard le dernier jour où la mise en demeure d'entamer des négociations collectives en vue de conclure la convention collective aurait pu être donnée aux parties

given pursuant to subsection 147(1), if the notice was given under that subsection; or

(b) the collective agreement contains provisions that specify procedures by which any matters that relate to terms and conditions or security of employment likely to be affected by a technological change may be negotiated and finally settled during the term of the agreement without work stoppage; or

(c) the collective agreement contains provisions that are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change; or

(d) the collective agreement contains provisions that specify that sections 150, 152, and 153 do not apply, during the term of the collective agreement, to the employer and the bargaining agent.

Idem

(3) Sections 150, 152 and 153 apply only in respect of collective agreements that are entered into after the coming into force of those sections.

Notice of technological change

150. (1) (a) An employer who is bound by a collective agreement and who proposes to effect a technological change that is likely to affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of his employees to whom the collective agreement applies shall give notice of the intention to introduce a technological change to the bargaining agent bound by the collective agreement at least ninety days prior to the approximate date on which the technological change is to be effected.

(b) An employer may withdraw a notice of technological change where the technological change in question is not going to be introduced.

Contents of notice

(2) The notice referred to in subsection (1) shall be in writing and shall state in approximate terms:

(a) the date upon which the employer proposes to effect the technological change;

(b) the number and type of employees likely to be effected by the technological change;

(c) the effect that the technological change is likely to have on the terms and conditions or security of employment of the employees affected; and

(d) such other information as is required by the regulations made pursuant to subsection (3).

Regulations of Governor in Council

(3) The Governor in Council, on the recommendation of the Board, may make regulations.

en application du paragraphe 147(1), si la mise en demeure a été donné en vertu de ce paragraphe; ou que

b) la convention collective contient des dispositions spécifiant la procédure qui peut être suivie pour négocier et régler définitivement sans arrêt de travail, pendant la durée stipulée de la convention, les questions relatives aux conditions ou à la sécurité d'emploi qui seront vraisemblablement modifiées par un changement technologique; ou que

c) la convention collective contient des dispositions qui sont destinées à aider les employés touchés par les changements technologiques à s'adapter aux effets de ce changement; ou que

d) la convention collective contient des dispositions qui spécifient que les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas, pendant la durée stipulée de la convention à l'employeur et à l'agent négociateur.

Idem

(3) Les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent qu'en ce qui concerne les conventions collectives qui sont conclues après l'entrée en vigueur de ces articles.

Avis de changement technologique

150. (1) a) Un employeur qui est lié par une convention collective et qui se propose d'effectuer un changement technologique qui aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important de ses employés auxquels la convention collective s'applique, doit donner avis, de l'intention d'introduire un changement technologique, à l'agent négociateur lié par la convention collective, 90 jours au moins avant la date approximative à laquelle il doit être effectué.

b) Un employeur peut annuler un avis de changement technologique, lorsque le changement technologique en question ne sera pas introduit.

Contenu de l'avis

(2) L'avis mentionné au paragraphe (1) doit être un avis écrit et indiquer

a) la nature du changement technologique;

b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer le changement technologique;

c) le nombre approximatif et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés par le changement technologique;

d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés touchés; et

e) les autres renseignements qu'exigent les règlements établis en application du paragraphe (3).

Règlements du gouverneur en conseil

(3) Le gouverneur en conseil peut, sur la recommandation du Conseil, établir des règlements

(a) specifying the number of employees or the method of determining the number of employees that shall, in respect of any federal work, undertaking or business, or any type of federal work, undertaking or business, be deemed to be "significant" for the purposes of subsection (1) and subsection 152(2); and

(b) requiring any information in addition to the information required by subsection (2) to be included in a notice of technological change.

Certification and Decertification

As mentioned earlier the proposals under Bill C-183 in no way mitigate our concern. In this connection we would direct your attention to the September 3, 1971 communication by letter from the Minister of Labour to this Board, a copy of which is appended.

On this subject the Minister in replying to our comments states, and we quote:

"Your comment on the 35 per cent threshold is interesting and I would like to put before you the rationale that underlies that proposal. The 35 per cent support is clearly a commitment to collective bargaining because the government takes the view that good industrial relations should be rooted in an effective bargaining system. Lowering the threshold is also an attempt to counter, to some degree, what the Task Force describes as opposition (to any sign of organization) so acute that it leads to tactics that violate public policy favouring collective bargaining. I could also point out that the lowering of the percentage threshold does no more than entitle a Union to a vote which it still must win in normal electoral fashion by the attainment of a majority."

With regard to acute opposition to organization, certainly the situation in the Province of British Columbia referred to as the most unionized Province in Canada, does not support the position of the Government or the Task Force.

If, as the Minister states, "The lowering of the percentage threshold does no more than entitle a Union to a vote which it still must win in normal electoral fashion by the attainment of a majority", then surely that majority should be directly related to the number of employees concerned in the bargaining unit which the Union seeks to represent. Under the current proposal you can have the ridiculous situation where for example in a group of 1,000 employees, 350 achieve a vote, and if only 150 turned out to vote, as few as 76 would result in certification. A vote which immediately affects the individual, is more in parallel with such electoral votes as money bills, capital referendums, etc. where a simple majority does not govern the result. Our recommendation therefore is that the majority required be clearly stated as a majority of those eligible to vote, as is currently the case.

a) spécifiant le nombre d'employés qui est censé, en ce qui concerne une entreprise fédérale quelconque ou un genre quelconque d'entreprise fédérale, être «appréciable» aux fins du paragraphe (1) et du paragraphe 152(2) ou la façon de le déterminer; et

b) exigeant que certains renseignements soient inclus dans un avis de changement technologique en plus de ceux que le paragraphe (2) exige de fournir.

Accréditation et révocation de l'accréditation

Comme nous venons de le mentionner, les propositions contenues dans le bill C-183 n'apaisent aucunement nos inquiétudes. A ce sujet, nous portons à votre attention une lettre que le ministre du Travail a expédiée à notre Chambre le 3 septembre 1971, dont vous trouverez une copie en annexe.

Le ministre répond à nos commentaires en ces termes:

«Vos commentaires sur le degré de soutien minimum de 35 p. 100 m'ont fort intéressé et j'aimerais vous expliquer la justification rationnelle sur laquelle est fondée cette proposition. La représentativité de 35 p. 100 est une reconnaissance évidente de la négociation collective et le gouvernement est d'avis que des relations économiques satisfaisantes devraient être fondées sur un régime de négociations efficaces. Abaisser le degré de représentativité est aussi un effort pour contrecarrer, jusqu'à un certain point, ce que l'équipe de spécialistes décrit comme une opposition si prononcée (à tout genre d'organisation) qu'elle conduit à des tactiques qui enfrennent la politique publique visant à favoriser le mécanisme de la convention collective. Je pourrais aussi vous faire remarquer que l'abaissement du pourcentage de représentativité n'a pas d'autre effet que de permettre à un syndicat la tenue d'un scrutin où selon les pratiques électorales il doit gagner en obtenant la majorité.»

En ce qui a trait aux objections à l'organisation, il faut signaler que la Colombie-Britannique est toutefois la province où les syndicats sont le plus actifs, ce qui contredit la position qu'adoptent le gouvernement ou le groupe d'études.

Si, comme dit le ministre,

«L'abaissement du pourcentage de représentativité n'a pas d'autre effet que de permettre à un syndicat la tenue d'un scrutin où selon les pratiques électorales courantes il doit gagner en obtenant la majorité»,

donc la majorité devrait dépendre directement du nombre d'employés faisant partie de l'unité de négociation que le syndicat cherche à représenter. L'adoption de la proposition mentionnée donnerait lieu à une situation ridicule, où par exemple, dans un groupe de 1,000 employés dont 350 ont le droit de vote, si seulement 150 d'entre eux exercent ce droit, il n'en résulte que 76 accréditations. Un vote qui touche immédiatement l'intéressé s'apparente plus à des votes au sujet de règlements concernant les fonds ou de référendums sur les capitaux, où la majorité à elle seule ne dicte pas les résultats. Nous recommandons donc qu'il soit mentionné clairement que

Unionization of Supervisors

In our submission under the predecessor Bill C-253 we stated our concern as follows:

"First-line supervisors are the most important group in management in directing the work force. It is this group which holds the key to future improved labour-management relations and productivity. In the employees' eyes the first-line supervisor is management. Inclusion of these people in a certified bargaining unit would destroy them as supervisors. Canadian industry cannot, generally, afford the luxury of carrying "supervisors" who do not supervise."

"First-line supervisors have definite management responsibilities, are a key part of management and must, with others exercising management functions, continue to be excluded from Union certification."

In his reply to this Board on September 3, 1971, the Minister of Labour stated:

"With respect to supervisory employees, the aim of the Bill is to permit the Board to include employees with some supervisory responsibilities in general or separate bargaining units. In our view, the Board has had this power and the Bill simply clarifies that position. It does not extend bargaining rights to managers because, under the provisions of the Bill, bargaining is only possible for employees."

The proposal in Bill C-183 in no way detracts from our concern. If the intention of the proposal, as the Minister has stated is to include "employees with some supervisory responsibilities," the proposed wording does not accomplish the intent nor does it clarify the situation. We therefore strongly recommend that the present jurisdiction of the Canada Labour Relations Board to determine who is an "employee" for the purpose of inclusion in a unit appropriate for bargaining remain unchanged.

Application

Of further concern to a number of employers is the application of the proposed Bill C-183 to their operations in the Yukon and Northwest Territories. We therefore would appreciate knowing whether or not Bill C-183 partially or in its entirety (as part V of the Canada Labour Code) has application to all works, undertakings and businesses in the Northwest Territories and the Yukon Territory and not merely those in the federal sphere as in the rest of Canada. Works, undertakings and businesses of a local or private nature in the Yukon and N.W.T. have been exempted from the application of certain other sections of the Canada Labour Code—see Section 27(1) re Part III.

In this connection we direct your attention to page 13 of a release by the Department of Labour on March 27th which sets forth the following:

la majorité exigée est constituée du nombre majoritaire de ceux qui ont le droit de vote, comme c'est le cas à l'heure actuelle.

Syndicats de surveillants

Dans notre mémoire au sujet du Bill C-253, nous avions exprimé notre préoccupation dans les termes qui suivent:

«Les surveillants immédiats constituent le groupe le plus important de la direction là où il s'agit de diriger les employés. L'avenir des relations ouvrières-patronales et de la productivité est entre leurs mains. Les employés considèrent le premier surveillant comme la direction. Le fait de grouper ces surveillants dans une unité de négociation accréditée annulerait leur qualité de surveillant. Règle générale, l'industrie canadienne ne peut pas se permettre le luxe de conserver le poste de «surveillant» lorsque ce dernier ne surveille pas.»

«Les Surveillants immédiats assument des responsabilités administratives précises, constituent une partie essentielle de la direction et doivent, avec ceux qui exercent des fonctions de gestion, continuer à être exclus de l'accréditation syndicale.»

Dans la réponse qu'il adressait à son Conseil le 3 septembre 1971, le ministre du Travail déclarait:

«Au sujet du personnel de surveillance, le présent bill vise à permettre au Conseil d'inclure le personnel qui assume certaines responsabilités de surveillance dans les unités de négociations générales ou séparées. Selon nous, le Conseil a eu ce pouvoir dans le passé et le bill ne fait qu'éclaircir la situation. Il n'étend pas les droits de négociations au personnel de direction parce que, en vertu des dispositions du bill, la négociation n'est possible que pour les employés.»

La proposition du bill C-183 ne réduit nullement notre inquiétude. Si, comme l'a dit le ministre, cette proposition vise à inclure «le personnel qui assume certaines responsabilités de surveillance.» le libellé proposé n'en fait rien et il n'éclaircit pas non plus la situation. Nous recommandons donc fermement que demeure inchangé le pouvoir que possède présentement le Conseil canadien des relations de travail de déterminer qui est «employé» aux fins d'inclusion dans l'unité appropriée de négociation.

Application

Un autre sujet qui inquiète un certain nombre d'employeurs est l'application du projet de loi C-183 à leurs exploitations dans le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest. Nous aimerions donc savoir si ce bill (qui constitue la Partie V du Code canadien du travail) s'applique partiellement ou entièrement à tous les travaux, projets et affaires dans cette région et non pas seulement à ceux qui se trouvent dans la sphère fédérale tout comme dans le reste du Canada. Les travaux, projets et entreprises d'un caractère régional ou privé, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, ont été exemptés de l'application de certains autres articles du Code canadien du travail—voir article 27 (1), sujet Partie III.

A cet égard, nous attirons votre attention sur la page 13 d'un communiqué diffusé par le ministère du Travail le 27 mars qui établit ce qui suit:

JURISDICTION

"Federal labour law applies to industries within the jurisdiction of the Parliament of Canada. These include:

- interprovincial or international rail, road and pipeline transportation, shipping and related services;
- air transportation;
- interprovincial or international communication by telephone, telegraph or cable;
- radio and television broadcasting;
- banks.

There are approximately 530,000 employees in the industries within federal jurisdiction."

In addition in the Minister's statement on March 29, 1972 on second reading of Bill C-183 it becomes apparent that the intention of the proposed amendments is, and we quote from the statement,

"to improve the legal framework governing the relationships between organized labour and management in enterprises within federal jurisdiction and also affirms the proper role of Government as representative of the public interest in those relationships."

On this basis works, undertakings, and businesses of a local or private nature in the Yukon and Northwest Territories clearly should be excluded in keeping with the established jurisdictions in other provinces.

Additional Amendments

It remains the opinion of members of this Board that the additional amendments set forth in our letter of August 23 dealing with (1) Legal Status for Unions, (2) Public Interest (3) Closed Shop Hiring Practices, and (4) Conciliation Proceedings, deserve consideration by the Government at this time.

Yours respectfully,

VANCOUVER BOARD OF TRADE.

VANCOUVER BOARD OF TRADE

Vancouver 1, B.C.

August 23, 1971

The Honourable Bryce S. Mackasey, P.C., M.P.
Minister of Labour,
Parliament Buildings,
Ottawa.

Dear Mr. Minister:

Re: Bill C-253—An Act to Amend the
Canada Labour Code

The Vancouver Board of Trade has carefully studied the proposed amendment to the Canada Labour Code set forth in Bill C-253.

We are deeply concerned about some of the implications of this proposed Bill, particularly the impediments

JURIDICITION

Le Code fédéral du travail s'applique aux industries qui relèvent de la compétence du Parlement du Canada. Ces industries comprennent:

- les transports interprovinciaux ou internationaux par rail, par route, et par pipe-line, et par mer ou voies navigables ainsi que les services connexes;
- les transports par air;
- les communications interprovinciales ou internationales par téléphone, télégraphe ou câble;
- la radio-télédiffusion;
- les banques.

On compte environ 530,000 employés dans les industries qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral.

De plus, dans la déclaration du ministre faite le 29 mars 1972 lors de la seconde lecture du bill C-183, il devient manifeste que les modifications proposées visent, et nous citons le texte même de la déclaration:

«à modifier l'appareil juridique qui régit les rapports entre les syndicats ouvriers et les chefs d'entreprises dans les limites de la compétence fédérale; il confirme le rôle du gouvernement en tant que gardien des intérêts de la population dans ses rapports.»

En se fondant sur cette déclaration, les travaux, entreprises et affaires d'un caractère local ou privé, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, devraient nettement être exclus, conformément aux pouvoirs juridictionnels établis dans les autres provinces.

Modifications supplémentaires

Les membres du présent Conseil continuent à trouver que les modifications supplémentaires proposées dans notre lettre du 23 août qui traitaient 1) du statut légal des syndicats, 2) de l'intérêt public 3) des pratiques d'embauchage sous le régime de l'atelier fermé, et 4) des procédures de conciliation, méritent en ce moment d'être étudiées par le gouvernement.

Respectueusement soumis,

CHAMBRE DE COMMERCE DE VANCOUVER.

CHAMBRE DE COMMERCE DE VANCOUVER

Vancouver 1, C.-B.

Le 23 août 1971.

L'honorable Bryce S. Mackasey, P.C., M.P.
Ministre du Travail,
Hôtel du Gouvernement,
Ottawa.

Monsieur le Ministre:

Objet: Bill C-253—Loi modifiant le Code canadien
du travail

La Chambre de commerce de Vancouver a étudié soigneusement l'amendement proposé au Code canadien du travail énoncé dans le Bill C-253.

Les conséquences fâcheuses de ce projet de loi nous inquiètent beaucoup surtout si l'on songe aux entraves

it would place upon Canadian industry in improving efficiency of production and in effective direction and utilization of production forces. This concern has been compounded since the August 15th announcement of President Nixon.

It now appears that ability of Canadian industry to compete with U.S. operations will be impaired because of exchange rate and monetary changes, coupled with higher tariff barriers.

Unfortunately Canadian industry, because of its smaller scale, on the average is still considerably less productive than American industry. Canadian industry is going to have a hard time to keep its present markets. Any legislative provisions which would make it still more difficult for Canadian industry to improve its efficiency simply must not occur.

Labour-management relations are a vital concern to all Canadians. It is essential that legislation recognize this public interest in maintaining a stable economy with minimum disruptions. It should establish an equitable balance of power between the contracting parties and provide for the definition and preservation of the rights of those involved in the bargaining process.

We again draw your attention to the comments contained in our recommendations to the Woods Task Force and subsequent comments relating to the Report of that Task Force. Our views expressed at that time have been strengthened by events which have occurred since.

The following comments relating directly to Bill C-253 are based on a consensus of employers in British Columbia.

POINTS OF AGREEMENT

We commend the Government in attempting a revision to the Canada Labour Code. It needs to be more effective and workable if it is to contribute to improving industrial relations. We commend the inclusion of the definition of the term "strike". Also, we agree with the amendments which would enable the Minister to assist with dispute settlements and those which will improve the ability of the Labour Relations Board to perform its duties.

MATTERS OF SERIOUS CONCERN

Certain proposed amendments, however, are matters of grave concern. We believe they would create an even greater imbalance in the bargaining process than at present. More, they would impair the efficiency and competitive ability of Canadian industry and thus, in the end, would be harmful to workers as well as the enterprises employing them.

Technological Change

The terms of negotiated collective agreements should NOT be dictated or amended by legislation. The majority of workers in British Columbia are now, through negotiated agreements, given protection from the effects of technological change *appropriate to their industry and*

qu'il mettrait à l'industrie canadienne pour améliorer la production ainsi que la direction et l'utilisation des forces de production. Cette inquiétude s'est accentuée depuis l'annonce que le président Nixon a faite le 15 août.

Actuellement, il semble que le taux de change et les changements apportés au système monétaire, à quoi s'ajoute une majoration des barrières tarifaires empêcheront l'industrie canadienne de faire concurrence comme elle le devrait aux entreprises américaines.

Malheureusement, l'industrie canadienne, étant à une échelle plus petite, est en moyenne beaucoup moins productive que l'industrie américaine. Elle aura beaucoup de difficulté à conserver ses marchés actuels. Il ne faut tout simplement pas instaurer certaines mesures législatives qui lui rendraient la tâche encore plus difficile pour améliorer son efficacité.

Les relations patronales ouvrières constituent un élément de profonde inquiétude pour tous les Canadiens. Il est indispensable que ce projet de loi reconnaisse l'intérêt public en maintenant l'équilibre économique avec le moins de bouleversements possible. Elles devraient établir un équilibre équitable des pouvoirs entre les parties contractantes tout en assurant que soient définis et préservés les droits de ceux qui sont impliqués dans les modalités de négociation.

Nous attirons de nouveau votre attention sur les commentaires contenus dans nos recommandations à l'endroit du groupe de travail Woods et sur ceux que nous avons faits sur son rapport. Les points de vue que nous avons exprimés alors ont été confirmés par les événements qui se sont produits depuis.

Les commentaires suivants se rapportant directement au Bill C-253 se fondent sur un consensus des employeurs de la Colombie-Britannique.

POINTS D'ACCORD

Nous félicitons le gouvernement d'essayer de réviser le Code canadien du travail. Si le Code doit contribuer à améliorer les relations industrielles, il doit être plus efficace et pratique. Nous recommandons d'y insérer la définition du mot «grève». Nous sommes d'accord également avec les modifications qui permettraient au ministre d'aider au règlement des conflits ainsi qu'avec celles qui permettraient au Conseil des relations de travail de mieux remplir ses tâches.

SUJETS DE PROFONDE INQUIÉTUDE

Certains projets de modifications constituent cependant des sujets de profonde inquiétude. A notre avis, ils créeraient un déséquilibre encore plus grand que présentement dans les modalités de négociation. De plus, ils nuiraient à l'efficacité et au pouvoir concurrentiel de l'industrie canadienne, et finalement seraient ainsi préjudiciables aux travailleurs et aux entreprises qui les emploient.

Changement technologique

La loi ne devrait pas dicter ni modifier les termes des conventions collectives négociées. La majorité des travailleurs de la Colombie-Britannique est actuellement protégée, grâce à des conventions négociées, contre les effets des changements technologiques d'une façon appropriée

their needs. These agreements themselves must be protected. If there is any possibility of Bill C-253 being interpreted so that any of these agreements could be altered at the discretion of the Labour Relations Board, then employers in British Columbia are very much opposed.

Setting certain standards for giving notice of major changes is understandable and, as many B.C. employers have demonstrated in co-operation with unions representing their employees, can be made workable in many situations. This is entirely different from requiring collective agreements to be opened during their term, as we interpret Bill C-253 would allow or even encourage.

The negotiations could be long drawn out. Every time a Canadian enterprise tried to improve its efficiency, it would face the double hazard of not knowing when it would be allowed to improve nor the size of the tribute to be exacted by the union for agreeing to each improvement. These impediments could lead even to the abandonment of a proposed technological improvement.

This proposal of Bill C-253 which would permit legal work stoppages as a result of failure to agree upon compensation for instituting change is potentially the most damaging of all proposals in the Bill. It would destroy the security of the specific term labour contract which has been fundamental to industrial relations in Canada.

Unionization of Supervisory Employees

Firstline supervisors are the most important group in management in directing the work force. It is this group which holds the key to future improved labour-management relations and productivity. In the employees' eyes the first-line supervisor is management. Inclusion of these people in a certified bargaining unit would destroy them as supervisors. Canadian Industry cannot, generally, afford the luxury of carrying "supervisors" who do not supervise.

First-line supervisors have definite management responsibilities, are a key part of management and must, with others exercising management functions, continue to be excluded from union certification.

Powers of Arbitrator

The proposal to deny judicial review of any finding by an arbitrator would greatly reduce existing willingness to put difficult questions before an arbitrator. We strongly recommend that the present right of appeal be maintained.

Picketing

We have to state a very strong objection to the proposals on picketing.

That picketing should be allowed "at any place of business or operation of the employer" improperly gives great power to affect operations of the employer that have absolutely no involvement in the dispute. Again, in the case where a struck employer in the normal course of business prior to the strike, had been using facilities

à leur industrie et à leurs besoins. Il faut protéger ces conventions elles-mêmes. Si l'on peut interpréter le Bill C-253 pour que certaines de ces conventions puissent être modifiées à la discrétion du Conseil des relations ouvrières, alors les employeurs de la Colombie-Britannique s'y opposent très ouvertement.

On comprend qu'on doive fixer certaines normes de préavis avant d'adopter des modifications importantes et, comme de nombreux employeurs de la Colombie-Britannique l'ont prouvé en collaborant avec les syndicats représentant leurs employés, on peut y arriver dans bien des situations. Il en va tout autrement quand on exige que les conventions collectives puissent être modifiables en cours de durée, comme le Bill C-253 le permettrait ou même l'encouragerait, au sens où nous le comprenons.

Les négociations pourraient être indéfiniment prolongées. Chaque fois qu'une entreprise canadienne essaierait d'améliorer son rendement, elle devrait faire face au double danger que présente le fait d'ignorer quand il lui sera permis de le faire et le prix qu'il lui faudra payer aux syndicats pour chaque amélioration convenue. Ces entraves pourraient même conduire à renoncer à tout projet d'amélioration technologique.

Cette proposition du Bill C-253 qui permettrait des arrêts légaux de travail résultant d'un défaut d'entente sur les prestations à accorder à cause des changements formulés, constitue virtuellement l'une des propositions les plus néfastes du bill. Ce serait là détruire la sécurité qu'offre le contrat de travail à durée fixe, critère fondamental sur lequel repose le mécanisme des relations industrielles au Canada.

La syndicalisation des surveillants

Les surveillants immédiats constituent le groupe le plus important de la gestion dans la direction de la main-d'œuvre. C'est lui qui détient pour l'avenir la clé de l'amélioration des relations patronales ouvrières et de la productivité. Du point de vue de l'employé, le surveillant immédiat représente la direction. Inclure ce groupe dans une unité de négociation accréditée, c'est saper sa tâche de surveillant. L'industrie canadienne peut d'une façon générale, se payer le luxe d'avoir des «surveillants» qui ne surveillent pas.

Les surveillants immédiats assument des responsabilités administratives précises; ils constituent une partie essentielle de la direction et doivent, avec ceux qui exercent des fonctions de gestion continuer à être exclus de l'accréditation syndicale.

Pouvoirs de l'arbitre

Si comme on le propose, on refusait la révision judiciaire de tout jugement porté par un arbitre, on serait beaucoup moins enclin comme c'est le cas actuellement à lui soumettre les questions difficiles. Nous recommandons énergiquement que le droit d'appel actuel soit maintenu.

Piquetage

Nous avons une très grosse objection à opposer aux propositions de piquetage.

Que le piquetage soit permis «en tout lieu d'affaires ou d'exploitation de l'employeur» donne à tort un grand pouvoir de toucher l'exploitation d'employeurs qui n'ont absolument rien à voir avec le différend. En outre, dans le cas d'un employeur dont les employés sont en grève et qui, dans le cours normal de ses affaires avant la grève,

of other employers for such purposes as warehousing and shipping, these could also be picketed as a "place of business" of the struck employer. Such broad extension of picketing is a grossly unfair weapon to put in the hands of organized labour. Indeed, it is directly contrary even to the recommendations of the Woods Task Force.

Certification and De-certification

Our understanding of the proposed amendments would mean that a union could apply for initial certification with only 35 per cent (now 50 per cent) of the employees enrolled in the union and, in a representation vote, if over 50 per cent of those voting (now 50 per cent of those eligible to vote) favour the union it would be certified.

On the other hand, de-certifying a union would require over 50 per cent to have a vote and over 50 per cent of those eligible to vote would have to cast a ballot against the union. The same percentage should apply for both certification and de-certification applications.

ADDITIONAL AMENDMENTS

We believe that the government should make additional amendments not so far included in the present Bill.

Legal Status for Unions

Union organizations should be considered corporate persons as are their employers.

Public Interest

Specific procedures should be set out to bring fast resolution to labour disputes which affect the public interest.

Closed Shop Hiring Practices

Hiring hall practices in closed shop agreements should be disallowed and the hiring function, where most practicable, transferred to Canada Manpower.

Conciliation Proceedings

Where both parties to an industrial dispute concur, provision should be made to permit exemption from government conciliation proceedings.

SUMMARY

It is our conviction that the amendments referred to under "Matters of Serious Concern", if enacted in their present form, would have an immediate detrimental effect on Canada's economic growth. We believe they would not diminish labour relations problems but would create more problems. We ask the Government not to approve these sections in their present form.

The "Additional Amendments", in our opinion, would remove some of the problem areas and improve the legis-

a utilisé les installations d'autres employeurs aux fins d'entreposage et d'expédition, celles-ci peuvent être aussi piquetées comme «lieux d'affaires» d'un employeur touché par la grève. L'utilisation aussi large du piquetage est une arme grossièrement injuste qu'on met entre les mains de la main-d'œuvre organisée. De fait, cette proposition est entièrement contraire aux recommandations mêmes du groupe de travail Woods.

Accréditation et révocation de l'accréditation

De la façon dont nous comprenons les modifications proposées, elles signifient qu'un syndicat peut demander une première accréditation en ayant seulement 35 p. 100 (actuellement 50 p. 100) d'employés syndiqués et dans un vote de représentation, si plus de 50 p. 100 des votants (actuellement 50 p. 100 de ceux qui ont droit de vote) se déclarant en faveur du syndicat, il serait accrédité.

D'autre part, la révocation de l'accréditation d'un syndicat exigerait plus de 50 p. 100 de syndiqués pour faire l'objet d'un scrutin et plus de 50 p. 100 de ceux qui ont droit de vote devraient voter contre le syndicat. Le même pourcentage devrait s'appliquer aux deux demandes, celle de l'accréditation et celle de la révocation de l'accréditation.

MODIFICATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Nous sommes d'avis que le gouvernement devrait apporter des modifications supplémentaires qui ne figurent pas dans le présent bill.

Statut juridique pour les syndicats

Les organisations syndicales devraient être considérées comme des personnes juridiques au même titre que leurs employeurs.

Intérêt public

Des procédures spéciales devraient être établies pour résoudre rapidement les différends ouvriers qui touchent l'intérêt public.

Embauchage en atelier fermé

L'embauchage dans les conventions d'atelier fermé devrait être interdit et cette fonction devrait autant que possible, être transférée à la Main-d'œuvre du Canada.

Procédures de conciliation

Lorsque les deux parties à un différend industriel sont d'accord, il devrait y avoir une disposition les exemptant des procédures de conciliation du gouvernement.

RÉSUMÉ

Nous sommes convaincus que si les modifications énumérées sous la rubrique «Questions très inquiétantes» étaient adoptées sans leur présente forme, elles auraient immédiatement un effet préjudiciable à la croissance économique du Canada. Nous croyons qu'elles ne réduiraient pas les problèmes de relations de travail mais au contraire en créeraient de nouveaux. Nous demandons au gouvernement de ne pas approuver ces modifications sous leur présente forme.

lative framework of the Act. They would assist in achieving the goal of maximum stability in labour management relations.

Respectfully submitted,

G. M. Morris (Signed)
GENERAL MANAGER.

Ottawa, Ontario,
K1A 0J2,
September 3, 1971.

Mr. G. M. Morris,
General Manager,
Vancouver Board of Trade,
500—1177 West Hastings Street,
Vancouver 1, British Columbia.

Dear Mr. Morris:

Thank you for your letter of August 23 expressing the views of the Vancouver Board of Trade on Bill C-253, An Act to Amend the Canada Labour Code.

I am grateful for your remarks on what points of agreement you have found with the Bill. Your concern with other sections is appreciated, but it is my conviction that the new legislation will do much to strengthen the free collective bargaining process. I would like to comment briefly on the main provisions to which your Board is opposed.

The sections dealing with technological change are aimed at coping with a problem that has tended to cause a great deal of unrest in labour relations in Canada. This problem arises when unions enter into a collective agreement with one set of assumptions and then find that these assumptions are cancelled by unilateral employer action.

In very carefully defined circumstances, a union will have the right to strike during the term of a collective agreement. However, that right follows only after the Canada Labour Relations Board has given leave to the union to open negotiations. The Board will not grant such leave except in circumstances where, in its opinion, the probable effects of a change would be substantially adverse and would affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees.

Moreover, the Board would not grant leave to serve notice to bargain if the union has been made aware of the change before the parties entered into their current agreement, or if the agreement contains provisions setting out procedures by which matters that relate to the terms and conditions or security of employment could be negotiated and finally settled during the term of agreement.

Finally, where the union is granted leave to serve notice to bargain, the bargaining is limited to provisions that would assist the employees concerned to adjust to the effects of the technological change.

With respect to supervisory employees, the aim of the Bill is to permit the Board to include employees with some supervisory responsibilities in general or separate bargaining units. In our view, the Board has had this

Des «modifications supplémentaires», supprimeraient à notre aire certaines causes de problèmes et amélioreraient la structure législative de la loi. Elles permettraient d'obtenir un maximum de stabilité dans les relations entre le patronat et la main-d'œuvre.

Respectueusement soumis,

Le DIRECTEUR général,
G. M. Morris (signature)

OTTAWA, Ontario,
K1A 0J2,
le 3 septembre 1971.

M. G. M. Morris,
Directeur Général,
Chambre de commerce de Vancouver,
500 — 1177 ouest rue Hastings,
Vancouver 1, (Colombie-Britannique).

Monsieur,

Je tiens à vous remercier de votre lettre du 23 août dans laquelle vous exposez les opinions de la Chambre de commerce de Vancouver sur le Bill C-253, Loi modifiant le Code canadien du travail.

J'ai lu avec plaisir vos observations sur les points du Bill que vous approuvez. Je comprends que d'autres points puissent vous préoccuper, mais je suis convaincu que la nouvelle loi permettra vraiment de renforcer le libre processus de la négociation collective. Je voudrais formuler quelques brefs commentaires sur les principales dispositions auxquelles s'oppose votre Chambre de commerce.

Les articles traitant du changement technologique sont destinés à régler un problème qui a contribué à provoquer un certain malaise dans les relations de travail au Canada. Cette difficulté émerge lorsque des syndicats concluent une convention collective fondée sur un ensemble d'hypothèses et qu'ils découvrent ensuite que ces hypothèses sont annulées par des mesures unilatérales de la part de l'employeur.

Dans certaines circonstances bien définies, un syndicat aura le droit de faire la grève pendant la durée stipulée de la convention. Cependant, ce droit n'existe qu'après que le Conseil canadien des relations de travail a autorisé le syndicat à entamer des négociations. Le conseil n'accordera pas une telle autorisation sauf dans des circonstances où, à son avis, les répercussions probables d'un changement seraient considérablement désavantageuses et influeraient sur les questions relatives aux conditions ou à la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employés.

En outre, le Conseil n'accorderait pas l'autorisation de mise en demeure de négocier si le syndicat avait été mis au courant avant la date à laquelle les parties ont conclu la convention actuelle ou si la convention contient des dispositions précisant la procédure à suivre pour négocier et régler définitivement, pendant la durée stipulée de la convention, les questions relatives aux conditions ou à la sécurité d'emploi.

En dernier lieu, dans le cas où le syndicat est autorisé à signifier un avis de mise en demeure de négocier, la négociation est restreinte aux dispositions qui aideraient

power and the Bill simply clarifies that position. It does not extend bargaining rights to managers because, under the provisions of the Bill, bargaining is only possible for employees.

Your comment on the 35 per cent threshold is interesting and I would like to put before you the rationale that underlies that proposal. The 35 per cent support is clearly a commitment to collective bargaining because the government takes the view that good industrial relations should be rooted in an effective bargaining system. Lowering the threshold is also an attempt to counter, to some degree, what the Task Force describes as "opposition (to any sign or organization) so acute that it leads to tactics that violate public policy favouring collective bargaining". I could also point out that the lowering of the percentage threshold does no more than entitle a union to a vote which it still must win in normal electoral fashion by the attainment of a majority.

The other objections you have made with respect to Picketing, Powers of Arbitrator, and also the "Additional Amendments" you suggest, have been carefully noted. Please be assured that when the Bill is subject to the detailed section-by-section review by the House Standing Committee, there will be a further opportunity to put forward the views of your Board.

In the meantime, I appreciate having the benefit of your thoughtful comments on this matter.

Yours sincerely,

BRYCE MACKASEY.

VANCOUVER BOARD OF TRADE

October 27, 1971

The Honourable Bryce S. Mackasey, P.C., M.P.,
Minister of Labour,
Parliament Buildings,
Ottawa.

Dear Mr. Minister:

Re: Bill C-253—An Act to Amend the
Canada Labour Code

Your reply of September 3rd, and the comments contained therein regarding the Vancouver Board of Trade's earlier submission concerning Bill C-253, were greatly appreciated. Our delay in responding, was occasioned by the need to carefully re-assess the Bill in the light of your comments.

les employés en cause à s'adapter aux conséquences du changement technologique.

En ce qui concerne les employés de surveillance, l'objectif du bill est de permettre au Conseil d'inclure des employés jouissant de certaines attributions de surveillance dans des unités de négociation générales ou séparées. A notre avis, le Conseil a eu ce pouvoir et le bill clarifie simplement la situation. Il n'étend pas les droits de négociation aux gestionnaires, car en vertu des dispositions, la négociation n'est possible que pour les employés.

Vos commentaires sur le degré de soutien minimum de 35 p. 100 m'ont fort intéressé et j'aimerais vous expliquer la justification rationnelle sur laquelle est fondée cette proposition. La représentativité de 35 p. 100 est une reconnaissance évidente de la négociation collective et le gouvernement est d'avis que des relations économiques satisfaisantes devraient être fondées sur un régime de négociations efficaces. Abaisser le degré de représentativité est aussi un effort pour contrecarrer, jusqu'à un certain point, ce que l'équipe de spécialistes décrit comme une opposition si prononcée (à tout genre d'organisation) qu'elle conduit à des tactiques qui enfreignent la politique publique visant à favoriser le mécanisme de la convention collective. Je pourrais aussi vous faire remarquer que l'abaissement du pourcentage de représentativité n'a pas d'autre effet que de permettre à un syndicat la tenue d'un scrutin où selon les pratiques électorales courantes il doit gagner en atteignant la majorité.

Les autres objections que vous avez formulées concernant le piquetage, les pouvoirs de l'arbitre et également les modifications supplémentaires que vous suggérez ont été soigneusement notées. Soyez assuré que lorsque le bill sera étudié en détail, article par article, par le Comité permanent de la Chambre, vous aurez une autre occasion d'exprimer les opinions de votre Chambre de commerce.

D'ici là, je vous remercie d'avoir bien voulu nous faire connaître vos commentaires pertinents à ce sujet.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le ministre du Travail,

BRYCE MACKASEY.

CHAMBRE DE COMMERCE DE VANCOUVER

Le 27 octobre 1971.

L'honorable Bryce S. Mackasey, C.P., député,
Ministre du Travail,
Édifices du Parlement,
Ottawa.

Monsieur le Ministre,

Objet: Bill C-253—Loi modifiant le Code canadien
du travail

Nous vous savons gré des observations que comporte votre réponse du 3 septembre au sujet du mémoire présenté par la Chambre de commerce de Vancouver concernant le bill C-253. Le retard que nous avons mis à vous répondre s'explique par le soin que nécessitait un nouvel examen du bill à la lumière de vos observations.

With respect, we cannot share your opinion that the proposed Act as it stands would strengthen collective bargaining. The opinion of members of this Board who have had extensive experience in labour negotiations is that a great deal of contention would be incited, particularly by the sections relating to technological change.

We agree with you that the subject of technological change and its effect on the status of employees should be a matter for negotiation in contracts. However, the right to re-open a contract during the term of an agreement, as is contained in Bill C-253, could have extremely disruptive consequences to an industry or to the whole Canadian economy. It is our view that it is wrong in principle for a third party to facilitate the opening of the collective labour agreement during its term with the right to strike unless that third party is prepared to accept the full economic consequences of such action.

Therefore, we recommend that the Bill be amended by deleting the present subsections referring to negotiations and the right to strike during the term of a contract and substituting a suitable wording to the effect that:

"Every collective agreement shall contain a formula or a method, agreed upon by the parties, which will deal, without work stoppage, with the consequences of technological changes which will result in lay-offs, terminations or other significant changes in the employment status of a significant number of employees."

With respect to the inclusion of supervisory employees in bargaining units, we can only reiterate that we find this is in direct conflict with basic management philosophy and practice. We might be in a position to comment more helpfully, however, if you could define the distinctions as you see them between "managers" and employees with "some supervisory responsibilities".

We remain concerned with the ambiguity of Section 183(2) and repeat our request that the wording be clarified so as not to legalize picketing of an employer's operation where there is no dispute. The proposed "picketing clause" could result in closure of an operation with an entirely different union representation, as a result of a strike at another operation of an employer which is located some distance away.

We would appreciate, sincerely, any further observations you can offer to help us assess the consequences of this proposed legislation.

Yours very truly,

G. M. Morris,
GENERAL MANAGER.

Permettez-nous de déclarer avec déférence que nous ne partageons pas votre opinion lorsque vous affirmez que le projet de loi sous sa forme actuelle pourrait servir à renforcer le mécanisme de la négociation collective. S'il faut en croire les opinions exprimées par les membres de notre Chambre de commerce qui ont acquis beaucoup d'expérience dans le domaine des négociations collectives, cette loi donnera lieu à beaucoup de conflits, surtout dans le cas des articles portant sur le changement technologique.

Nous convenons que la question du changement technologique et de ses répercussions sur le statut des employés devrait faire l'objet de négociations dans les contrats. Cependant, le droit de remettre en question un contrat au cours de la durée d'une convention, tel que le prévoit le Bill C-253, pourrait entraîner des conséquences tout à fait néfastes pour une industrie ou l'ensemble de l'économie canadienne. Nous croyons qu'un troisième parti ferait essentiellement fausse route s'il facilitait l'ouverture de la négociation collective au cours de la durée d'un contrat en plus d'accorder le droit de pouvoir déclarer la grève, à moins que ce troisième parti ne soit prêt à accepter tout l'impact économique d'une telle mesure.

Par conséquent, nous recommandons que le bill soit modifié par le retranchement des paragraphes actuels relatifs aux négociations collectives et au droit de déclarer la grève au cours de la durée d'un contrat et la substitution d'un libellé approprié qui se lirait comme suit:

«Toute convention collective doit renfermer une formule ou une méthode acceptée par les parties en cause pour étudier sans qu'il y ait arrêt de travail, les conséquences des changements technologiques se traduisant par des licenciements, des cessations d'emploi ou d'autres changements d'emploi importants chez un grand nombre d'employés.»

En ce qui concerne l'inclusion des cadres dans les unités de négociation, qu'il nous soit permis de répéter qu'à notre avis, cette initiative va directement à l'encontre des principes fondamentaux et des pratiques de gestion. Toutefois, nous serions peut-être en mesure de formuler des observations plus bienveillantes si vous pouviez établir les distinctions qui s'imposent entre «directeurs» et employés «exerçant des fonctions de surveillance».

L'ambiguïté de l'article 183(2) nous laisse quelque peu perplexes. Nous tenons à recommander de nouveau que le libellé soit clarifié afin qu'il soit déclaré illégal de piqueter devant l'établissement d'un employeur quand il n'y a pas conflit. L'article du bill concernant le piquetage pourrait amener la fermeture d'un établissement, advenant un changement radical des représentants syndicaux par suite d'une grève dans un autre établissement de l'employeur situé à quelque distance de là.

Nous vous saurions gré de toutes les autres observations que vous jugerez bon de nous formuler afin de nous aider à évaluer les répercussions de la loi proposée.

Veuillez agréer, monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur général,

G. M. MORRIS.

APPENDIX "A-14"

SUBMISSION TO THE CHAIRMAN AND MEMBERS
OF THE STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION
FROM THE LONDON CHAMBER OF COMMERCE

Re: Bill C-183

May 8, 1972.

Gentlemen:

The London, Ontario Chamber of Commerce, in presenting this brief to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration, lends its full support to the representations of the Canadian Chamber of Commerce.

While this act is designed only for those corporations which fall under the Federal jurisdiction, many people have expressed concern that similar legislation will be adopted by the provinces. The London Chamber of Commerce joins these other groups in their concern.

While it is in the interest of all Canadians that the number of work stoppages be kept to a minimum, the Government is now proposing legislation which would not, in fact, keep the number of work stoppages to a minimum, but would make what we now consider to be wild-cat strikes, legal.

The contention that automation or technological change reduces the number of jobs, is questionable. We submit that one of the reasons Canada has been able to provide gainful employment for the fastest growing work-force in the world is because this country has not allowed the re-opening of collective agreements, as well as the fact that our industrial ingenuity has provided for many technological changes which make us increasingly competitive in the world market. It is a well known fact that the implementation of technological changes over the past decade has, in fact, increased greatly the number of jobs available to Canadians, and we believe that this situation would deteriorate if the Government were to enact the restrictive provisions contained in Bill C-183. It is the view of the Chamber that our industrial growth results from technological ingenuity and change, and nothing should be enacted that would inhibit this ability for continued, rapid growth. Therefore, Bill C-183 should not contain any provisions which would undermine industry's ability to progress through technological change.

The economy of Canada must compete with the world and if the industry of this country were hesitant about implementing technological change because of the fears growing out of the provisions in Bill C-183, then Canada would not be able to compete and the rate of growth would be affected.

Technological Change

Further, it is our firm belief that the implementation of technological change in today's world economic situation is an ideal means by which this country can stave off the encroachments of inflation, and since it is felt that this legislation will slow down the introduction of

APPENDICE «A-14»

MÉMOIRE AU PRÉSIDENT ET AUX MEMBRES DU
COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION
DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
DE LONDON

Sujet: Bill C-183

Le 8 mai 1972.

Messieurs,

La Chambre de commerce de London, Ontario, en présentant ce mémoire au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, appuie entièrement les représentations de la Chambre de commerce du Canada.

Bien que cette loi ne vise que les Sociétés qui relèvent de la compétence fédérale, beaucoup ont manifesté la crainte que les provinces n'adoptent une loi semblable. La Chambre de commerce de London partage l'inquiétude de ces groupes.

Bien qu'il soit dans l'intérêt de tous les Canadiens que le nombre des arrêts de travail soit réduit au minimum, le gouvernement propose une loi qui n'atteindra pas ce but mais rendra légal ce que nous considérons comme des grèves illégales.

Prétendre que l'automatisation ou l'évolution technologique réduit le nombre d'emplois est contestable. Nous soutenons que l'une des raisons pour lesquelles le Canada a pu assurer des emplois rémunérateurs à une population active qui croît le plus vite au monde c'est que notre pays n'a pas permis la réouverture de conventions collectives et que notre habileté industrielle a prévu les changements technologiques qui accroissent notre concurrence sur le marché mondial. C'est un fait bien connu que l'application des changements technologiques au cours de la dernière décennie a, en fait, largement accru le nombre d'emplois mis à la disposition des Canadiens et nous estimons que cette situation se détériorerait si le gouvernement adoptait les dispositions restrictives insérées dans le bill C-183. La Chambre de commerce est d'avis que notre croissance industrielle est due à l'habileté et à l'évolution technologique et aucune loi ne devrait être adoptée pour entraver cette possibilité de croissance rapide et continue. Par conséquent, le bill C-183 ne devrait comprendre aucune disposition susceptible d'empêcher l'industrie de progresser au moyen de changements technologiques.

L'économie du Canada doit faire concurrence au monde entier et si l'industrie canadienne hésite à appliquer les changements technologiques à cause de craintes motivées par les dispositions du bill C-183 alors, le Canada ne pourra pas soutenir cette concurrence et son taux de croissance en sera diminué.

Changements technologiques

De plus, nous croyons fermement que l'adoption de changements technologiques dans le contexte actuel de la situation économique mondiale est un moyen idéal grâce auquel notre pays peut prévenir la montée de l'inflation, et puisqu'on pense que cette loi ralentira l'adoption de

technological change, the inflationary trend in the Canadian economy would be allowed to gain a stronger hold. It follows, then, that the Government has enacted programs on one hand to fight inflation, while now they are proposing a piece of legislation which will, in fact, encourage inflation.

We are interested in, and accept as part of our responsibility, the protection, as far as possible, of the individual who works in the plants and factories throughout Canada. The bill should provide the utmost freedom to introduce technological change and, at the same time, protect individuals adversely affected.

The provision in Section 150, sub-section 1, that 90 day's notice must be given to the bargaining agent of any impending technological change, is completely unreasonable and must be withdrawn. Let us draw an example to substantiate our position. Suppose a corporation was interested in bidding on a major contract to supply a given product to the world market but, to do so, would require and justify a major capital expenditure involving such a technological change. The company cannot legitimately submit a bid based on using the more efficient equipment until the procedures outlined in this Bill have been followed. In today's business world the closing date on such a bid would long have passed before the mechanics of Bill C-183 had time to work themselves out. The result would be the inability by the corporation to even bid on the contract due to extreme uncertainty about what actions the bargaining units may take.

As a matter of record, the Government cannot expect the bargaining agents to accept in their collective agreements, anything less than the provisions of the legislation, and thus we feel it is a fallacy to believe that Section 149, sub-section 2, paragraphs B and C, will ever be realistically applied, except to provide the bargaining agent with more disruptive power than he would have under this act.

Unionization of Professional Employees

Under the present arrangements, it is quite possible for one company to have several bargaining units in one work group. For the Government to legislate, and in fact endorse this situation, is, we believe, a regressive step. The recent Air Canada situation exemplifies how multiple bargaining units within a single group can affect the earning potential of other members within that work group, not to mention the disastrous effect it had on untold thousands of other Canadian citizens. For a few members belonging to a small bargaining unit to be able to wield strike-power and disrupt all bargaining units within that work group, is a travesty and a contravention of an individual's right to earn a living. We submit that the Government must avoid such a situation at all costs and this can best be achieved by withdrawing Bill C-183.

Summary

We all agree that wildcat strikes are a detriment to the specific and general interest of the Canadian people. Certain specific portions of Bill C-183 would propose re-

ces changements, on permettra aux tendances inflationnistes de s'enraciner plus fortement dans l'économie canadienne. Il s'ensuit donc que le gouvernement a établi les programmes pour combattre l'inflation, et que maintenant il propose une loi, en fait, l'encouragera.

Nous acceptons comme une partie de nos responsabilités la protection dans toute la mesure du possible du particulier qui travaille dans les usines et les manufactures canadiennes et nous y sommes intéressés. Le bill devrait assurer toute liberté d'introduire des changements technologiques tout en protégeant les particuliers qui doivent en pâtir.

La disposition de l'article 150, paragraphe 1, suivant laquelle on doit donner avis à l'agent négociateur de tout changement technologique envisagé, est tout à fait déraisonnable et doit être retiré. Prenons un exemple pour justifier notre position. Supposons qu'une société veuille faire une offre portant sur un contrat important pour la fourniture d'un certain produit sur le marché mondial, mais, que pour cela, elle doive à juste titre faire des dépenses d'investissement importantes pour introduire un changement technologique. La société ne pourrait pas légitimement soumettre une offre fondée sur l'utilisation d'un outillage plus efficace tant que la procédure déterminée dans le bill n'aurait pas été suivie. Dans le monde des affaires d'aujourd'hui, la date de clôture d'une telle offre aurait été dépassée depuis longtemps avant que les rouages du bill C-183 aient eu le temps de se mettre en marche. D'où l'impossibilité pour la société ne fut-ce que de faire une offre sur le contrat par suite de l'extrême incertitude qui entoure les décisions que l'unité de négociation pourrait prendre.

Il est de fait que le gouvernement ne peut s'attendre à ce que les agents de négociations acceptent dans leurs conventions collectives autre chose que ce que prévoit la loi et ainsi nous estimons qu'il est faux de croire que l'article 149, paragraphe 2, alinéas B et C, sera jamais mis en œuvre réellement, sinon pour fournir à l'agent négociateur un pouvoir encore plus destructeur que celui qu'il aurait eu aux termes de la présente loi.

Le syndicalisme chez les employés professionnels

En vertu des présentes dispositions, il est fort possible qu'une société ait plusieurs unités de négociation dans un groupe de travail. Que le gouvernement adopte des lois, et, en fait, confirme cette situation, c'est, à notre avis, un recul. La récente situation à Air Canada montre comment de nombreuses unités de négociation au sein d'un seul groupe de travail, peuvent influencer sur les possibilités salariales des autres membres de ce groupe sans parler des effets désastreux qu'elle a eus pour des milliers d'autres citoyens canadiens sans qu'on le sache. Que quelques membres appartenant à une petite unité de négociation soient capables de se servir du pouvoir de grève et de perturber toutes les unités de négociation d'un groupe de travail, est une farce et une violation des droits du particulier à gagner sa vie. Nous prétendons que le gouvernement doit éviter à tout prix qu'une telle situation se produise et que la meilleure façon d'y parvenir est de retirer le bill C-183.

Résumé

Nous convenons tous que les grèves non autorisées nuisent aux intérêts généraux et particuliers canadiens. Certaines parties du bill C-183 proposeraient la réduction

ducing the instances of wildcat strikes by, in fact, making many of them legal. The specific and general interest would be no better served by such legislation, and we would ask that the Bill in question be withdrawn.

Yours very truly

H. T. Smith,
General Manager,
London Chamber of
Commerce.

R. J. Flinn, Q.C.,
President,
The London Chamber of
Commerce.

des cas de grève non autorisée, en rendant, de fait, plusieurs légales. L'intérêt particulier et général ne serait pas mieux servi par une telle loi, et nous demandons que le bill en question soit retiré.

Bien à vous,

H. T. Smith,
Directeur général,
Chambre de commerce de
London.

R. J. Flinn, C.R.,
Président,
Chambre de commerce de
London.

APPENDIX "A-15"

SUBMISSIONS
of
the CHRISTIAN LABOUR ASSOCIATION OF CANADA
and
the C.J.L. FOUNDATION
to
THE STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
of
THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA

May, 1972

Mr. Chairman and Members of the Committee:

The Christian Labour Association of Canada and the C.J.L. Foundation much appreciate this opportunity to appear before you and to present our submissions with regard to *Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code*. We sincerely hope that these hearings and your deliberations will result in legislation corresponding in its entirety with the God-given norms for justice and liberty which the House of Commons of Canada and you as Members thereof are obliged to honour and obey.

What and Why We Are

The CLAC is a national labour movement, constituted of trade, industrial and general workers locals. CLAC locals, separate unions in their own right, exist and carry on the activities of certified bargaining agents in the Provinces of Ontario, Alberta and British Columbia. CLAC's constitution and by-laws acknowledge the Bible as the basis and norm for its activity. Consequently, the organization and its affiliates aim to organize workers for the purpose of establishing freedom and justice in labour relations, promoting the workers' well-being and assisting them in the discharge of their christian responsibility on the job. The CLAC therefore advocates full representation rights, harmonious employer-employee relations, good wages, excellent working conditions, just labour agreements and meaningful educational programs. Presently, the CLAC enjoys the voluntary support of nearly 3,500 Canadians. While CLAC does not yet represent workers engaged in activities under federal jurisdiction, it does act on behalf of 150 groups of workers, most of whom reside in Ontario. By far the majority of our collective agreements cover a wide variety of construction workers employed in this Province.

The C.J.L. Foundation, also known as The Committee for Justice and Liberty, was organized in 1961 and incorporated on April 8, 1963 as a Christian civil-rights movement. It is the Foundation's aim to protect and advance the civil rights and liberties of all Canadian workers and to safeguard their freedom to work and right to employment. We wish to emphasize that the Foundation and its many supporters—nearly all of whom are employees who favour a Christian approach to labour-

APPENDICE «A-15»

MÉMOIRE
présenté par
L'ASSOCIATION OUVRIÈRE CHRÉTIENNE
DU CANADA
et
LA FONDATION C.J.L.
au
COMITÉ PERMANENT
DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE
ET DE L'IMMIGRATION
de
LA CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

Mai 1972.

Monsieur le président et membres du Comité,

L'Association ouvrière chrétienne du Canada et la Fondation C.J.L. apprécient beaucoup cette occasion qui leur est donnée de comparaître devant vous et de présenter nos vues sur le *Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail*. Nous espérons sincèrement que ces audiences et vos délibérations produiront une loi correspondant entièrement aux normes divines de justice et de liberté que la Chambre des communes du Canada et vous, ses membres, êtes tenus de reconnaître et de respecter.

Ce que nous sommes et notre raison d'être

L'AOCC est un mouvement ouvrier national formé de filiales qui regroupent des employés des métiers, de l'industrie et d'ailleurs. Ces filiales, qui sont des syndicats distincts et de plein droit, exercent les activités d'agents négociateurs accrédités, dans les provinces de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Les statuts et règlements de l'AOCC reconnaissent la Bible comme fondement et norme de son activité. Par conséquent, l'Association et ses filiales cherchent à syndiquer les travailleurs dans le but d'instituer la liberté et la justice dans les relations de travail, de promouvoir le bien-être des travailleurs et de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités de chrétiens dans le cours de leur travail. L'AOCC préconise donc le respect intégral des droits de représentation, des relations harmonieuses entre employeurs et employés, de bons salaires, de bonnes conditions de travail, des conventions de travail justes et des programmes d'éducation valables. A l'heure actuelle, l'AOCC reçoit l'appui bénévole de près de 3,500 Canadiens. Bien qu'elle ne représente pas encore d'employés travaillant dans des domaines de compétence fédérale, elle œuvre pour 150 groupes d'employés dont la plupart sont en Ontario. La très grande majorité de nos conventions collectives vise un large éventail d'ouvriers de la construction travaillant dans cette province.

La Fondation C.J.L., appelée aussi Comité pour la justice et la liberté, a été lancée en 1961 et constituée en société le 8 avril 1963 comme mouvement chrétien pour les droits civiques. La Fondation a pour objectif de protéger et de faire progresser les droits et les libertés civiques de tous les travailleurs canadiens et de pré-

management relations—have no objection to trade unions as such. In fact, we believe that strong and responsible labour movements can be positive forces for good. Such organizations are definitely needed to protect and promote the legitimate rights and responsibilities of the workers and to obtain just wages and fair working conditions on their behalf.

Introduction

The CLAC and the Foundation believe that trade unions as well as employers' organizations should honour principles which are wholesome and fundamental to the well-being of *all*—employers, employees as well as the nation as a whole. We advocate that both labour and management, in their daily activity, demonstrate the love for God and neighbour commanded by Scripture. Being committed to the Word of God, we confess that man's entire life should reflect a deep and genuine concern for peace, justice and liberty and that, therefore, managers and tradesmen, as well as their respective organizations, should respect the all-embracing authority of the Almighty.

We believe that a man's life should be ordered in harmony with Christian principles, that his relation with his employer and his fellow-employees should reflect the Christian view of man and society. In this we ask no more than the AFL-CIO/CLC trade unions, The Canadian Manufacturers' Association and The Canadian Chamber of Commerce, whose promotion of a secular and materialistic philosophy is as much a religious crusade as anything we might advocate.

It should be remembered that we live in a free, pluralistic society—a society which allows for the expression of more than one ultimate life-principle. In our country we are raised from birth in the tradition that it is right and proper for people to march to the sound of different drums, compelled by their respective convictions honestly arrived at. Indeed, the notion that harmony need not be imperiled by diversity is one of the objectives of the Canadian experience. The tradition is accepted in the areas of politics, education, church affiliation and virtually all other areas of activity. We see no reason why the objectives should be different when men and women go to work.

The freedom to work, the freedom of association and the freedom to support the political party of one's own choice are of more enduring importance to Canada than a particular set of labour relations statutes or election laws. All freedoms must be viewed in the context of the civil right to freedom of religion, which embraces both the right to hold religious convictions and the right to translate those convictions into the fabric of everyday life in the factory or other place of work.

The CLAC and the Foundation do not believe that the true interests of the nation are served when consistent attempts are made to erase these differences in the name of a superficial uniformity. In a free society men should not be forced to accept a uniform pattern of life and organization, but a real opportunity should be provided so that men can freely form those organizations and in-

server leur liberté de travailler et leur droit au travail. Nous voudrions souligner que la Fondation et les nombreuses personnes qui l'appuient (ce sont presque tous des employés qui sont pour une approche chrétienne aux relations patronales-ouvrières) n'ont aucune objection envers les syndicats comme tels. En fait, nous croyons que des mouvements ouvriers forts et responsables peuvent être des forces positives pour le bien. De telles organisations sont certainement nécessaires pour protéger et promouvoir les droits légitimes et les responsabilités des travailleurs et pour leur obtenir de justes salaires et des conditions de travail équitables.

Introduction

L'AOC et la Fondation croient que les syndicats tout comme les associations d'employeurs doivent appliquer des principes qui soient sains et essentiels au bien-être de tous: employeurs, employés et le pays tout entier. Nous préconisons qu'employeurs comme employés, dans leur activité quotidienne, pratiquent l'amour de Dieu et du prochain que commandent les Écritures. Étant engagés au service de la Parole de Dieu, nous proclamons que toute la vie de l'homme doit refléter un souci profond et authentique de paix, de justice et de liberté et que, par conséquent, les patrons et les ouvriers, de même que leurs associations, doivent respecter l'autorité omniprésente du Tout-Puissant.

Nous croyons que la vie de l'homme doit être ordonnée conformément aux principes chrétiens, et que ses relations avec son employeur et ses collègues doivent refléter la vision chrétienne de l'homme et de la société. Ce faisant, nous ne demandons rien de plus que les syndicats de l'AFL-CIO et du CTC, l'Association des manufacturiers canadiens, et la Chambre de commerce du Canada, dont la promotion d'une philosophie laïque et matérialiste constitue autant une croisade religieuse que tout ce que nous pourrions préconiser.

Il faut se rappeler que nous vivons dans une société libre et pluraliste, qui permet l'expression de plus d'un principe fondamental de vie. Dans notre pays, nous sommes élevés dès la naissance dans la tradition qu'il est juste et légitime que les gens obéissent à des principes divers, mus par leurs convictions respectives qu'ils ont honnêtement acquises. De fait, la notion selon laquelle la diversité ne doit pas compromettre l'harmonie est un des objectifs de la vie canadienne. Cette tradition est admise en politique, en éducation, pour l'adhésion religieuse et dans presque tous les autres secteurs de l'activité. Nous ne voyons pas pourquoi les objectifs devraient être différents lorsque des hommes et des femmes vont travailler.

La liberté de travailler, la liberté d'association et la liberté d'appuyer le parti politique de son choix sont d'une importance plus durable pour le Canada qu'un ensemble particulier de lois régissant les relations de travail ou des lois électorales. Il faut voir toutes les libertés dans l'optique du droit civique de pratiquer la religion de son choix, ce qui comprend et le droit d'adhérer à des convictions religieuses et le droit de traduire ces convictions dans sa vie de tous les jours, à l'usine ou dans un autre lieu de travail.

L'AOC et la Fondation ne croient pas que l'on serve les véritables intérêts du pays quand on cherche constamment à effacer ces différences au nom d'une uniformité superficielle. Dans une société libre, on ne doit

stitutions which give expression to their legitimate aspirations. This is not to suggest that our society should be divided into unrelated fragments. In diversity a generous amount of cooperation would be possible, provided an attitude of true respect and goodwill prevails.

Because of the Christian principles we cherish, we are of the conviction that every worker, regardless of his "race, national origin, colour, religion or sex", is entitled to the rights and freedoms enumerated in *The Canadian Bill of Rights*. Furthermore, we firmly believe it to be the Government's God-given duty to ensure that no one is being discriminated against and that all enjoy true legal equality of opportunity. To fail in that task is to fail justice.

In view of the foregoing, we shall limit our comments to those sections of *Bill C-183* which we believe to be of significance to the workers' daily life and civil liberties.

Preamble

The proposed Preamble to the *Canada Labour Code* declares:

Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the settlement of disputes;

And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the base of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And Whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And Whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all.

As Christian movements, we are in no way committed to strengthening a collective bargaining system based on a modern version of the class struggle. We do not at all favour the widespread notion that collective bargaining, as it is further entrenched by *Bill C-183*, must be "an adversary system" in which disputes may periodically be put to a test of economic strength in the form of a strike or lockout. Neither do we share the popular belief that conflict between employer and employee, between union and management, is inevitable and plays an essential role. We also reject both "business union-

pas forcer les hommes à accepter un modèle uniforme de vie et d'organisation, mais plutôt leur donner véritablement l'occasion de former librement les organisations et les institutions qui expriment leurs aspirations légitimes. Ce n'est pas dire que notre société doive être divisée en fragments sans relation les uns aux autres. Dans la diversité, une bonne dose de collaboration est possible pourvu que règne un climat de respect véritable et de bonne volonté.

A cause des principes chrétiens que nous chérissons, nous croyons que chaque travailleur, quels que soient «sa race, son origine nationale, sa couleur, sa religion ou son sexe», doit pouvoir jouir des droits et des libertés énumérés dans la *Déclaration canadienne des droits*. En outre, nous croyons que Dieu donne au gouvernement le devoir de faire en sorte que personne ne souffre de discrimination et que tous, de par la loi, jouissent vraiment de chances égales. Faillir à cette tâche, c'est manquer à la justice.

Compte tenu de ce qui précède, nous limiterons nos commentaires aux articles du *Bill C-183* qui, d'après nous, sont importants pour la vie quotidienne et les libertés civiques des travailleurs.

Préambule

Le préambule proposé pour le *Code canadien du travail* affirme ce qui suit:

Considérant qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail;

Considérant que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette Organisation; Et considérant que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès.

Comme mouvements chrétiens, nous ne travaillons nullement à renforcer un système de négociations collectives fondé sur une version moderne de la lutte des classes. Nous ne sommes pas du tout pour la notion largement répandue que la négociation collective, et cette notion est confirmée par le *Bill C-183*, doit être un «système de confrontation» dans lequel les différends peuvent de temps à autre être soumis à une épreuve de force économique sous forme de grève ou de lock-out. Nous ne partageons pas non plus la croyance populaire selon laquelle le conflit entre employeur et employé, entre syndicat et

ism" and "bread-and-butter" unionism as now propagated.

The official viewpoints of the major labour and management groupings indicate that there is little, if any, disagreement among them with respect both to the validity and value of the present collective bargaining system. Both base their arguments on the same life-destroying premises of economics self-interest, and so collective bargaining is considered almost exclusively in terms of union-management confrontation.

However, until we replace the adversary system by a radically different, genuinely cooperative arrangement, the evil spirit of economic conflict will continue to be a saddening reality. Managements and unions will continue to be dead-locked in bitter disputes that are but the logical result of the tense, war-like atmosphere in which many contract talks are conducted. No one wants to give; everyone wants to take. It's like a tug of war: the strongest wins; the winner takes all.

In view of our radically changing society, the question might well be asked whether the present collective bargaining system can truly be an instrument for the pursuit of dynamic social and economic justice. As the Woods Task Force has made clear:

Over the years an increasingly complicated range of issues has found its way onto the bargaining table. The introduction of elaborate fringe benefit schemes, especially in the health, welfare and pension fields, and intricate job and income security arrangements, have forced the parties into more sophisticated relationships requiring something beyond crisis bargaining. (p. 93)

Furthermore, collective bargaining has yet to be brought to bear on the problem of job dissatisfaction and alienation from work—a challenge placed squarely before the October 1969 National Tripartite Conference on Industrial Relations by our Prime Minister Pierre Elliott Trudeau:

Your challenge now is to concern yourselves with the impact of technology upon work itself, that is, ultimately, upon man himself.

The responsibility for managers of industry is to replace these (boring, repetitive) tasks by work that reinforces instead of reduces the individual's sense of wholeness and which measures his merit as a man rather than simply as a wage earner.

According to Dean Woods and his colleagues, unions, like management, have failed to adapt the new technology to render man's work "more edifying". They submit that this regrettable failure is partly due to the fact that "unions and collective bargaining were not designed to handle problems growing out of the nature of work itself." The authors of the so-called Woods Report registered a valid criticism:

Unions do not seem to have recognized the magnitude of the problem. Organized labour has long talked about alienation from work, but its answer seems to have been to ensure workers more generous pay to compensate for their frustrating life on the job with a good life off the job. This has not and will not solve the problem, and over time will likely become an increasingly ineffectual and expensive palliative. (p.98)

patrons, est inévitable et joue un rôle essentiel. Nous rejetons aussi le syndicalisme à revendications classiques et le syndicalisme utilitariste que l'on préconise actuellement.

Les points de vue officiels des grands syndicats et des grandes associations patronales donnent à entendre qu'il y a très peu, sinon pas du tout, de désaccord entre eux en ce qui concerne tant le bien-fondé que la valeur du système actuel de négociation collective. Les deux parties fondent leur thèse sur les mêmes prémisses contraires à la vie, celles de l'intérêt économique personnel, et ainsi la négociation collective est vue presque exclusivement en fonction d'une confrontation entre employeur et employés.

Cependant, tant que nous n'aurons pas remplacé le système de la confrontation entre adversaires par un système radicalement différent, à base de collaboration authentique, le mauvais esprit de conflit économique continuera d'être une triste réalité. Patrons et syndicats continueront d'être immobilisés par d'amers différends qui ne sont que le résultat logique de l'atmosphère tendue et belliqueuse dans laquelle se déroulent nombre de négociations collectives. Personne ne veut donner; tout le monde veut prendre. C'est comme au jeu de traction-à-la-corde: le plus fort l'emporte; le gagnant prend tout.

Compte tenu des transformations radicales qui se produisent dans notre société, il y a lieu de demander si le système actuel de négociation collective peut vraiment être un instrument permettant de poursuivre une justice sociale et économique dynamique. Le groupe d'étude Woods l'a dit clairement:

Avec les ans, un nombre croissant de questions complexes sont devenues l'objet de négociations. L'adoption de programmes élaborés d'avantages sociaux, particulièrement dans les domaines de la santé, du bien-être et des pensions, et des dispositions enchevêtrées visant la sécurité d'emploi et les revenus ont forcé les parties à entretenir des relations plus subtiles, au-delà de la négociation en situation de crise. (p. 104)

En outre, la négociation collective n'a pas encore été braquée sur le problème du mécontentement au travail et de l'aliénation du travail; c'est un défi que notre premier ministre, M. Pierre Elliott Trudeau, avait exposé carrément en octobre 1969 devant la Conférence nationale tripartite sur les relations industrielles:

Votre défi, maintenant, c'est de vous occuper des répercussions que produit la technologie sur le travail lui-même, c'est-à-dire, en définitive, sur l'homme lui-même.

Le devoir des dirigeants de l'industrie, c'est de remplacer ces tâches (ennuyantes, monotones) par un travail qui renforce au lieu de diminuer chez une personne le sens de son être global et qui mesure sa valeur comme homme plutôt que comme salarié.

Selon le doyen Woods et ses collègues, les syndicats, comme le patronat, n'ont pas réussi à adapter la nouvelle technologie de façon à rendre le travail de l'homme plus valorisant. Ils soutiennent que cet échec regrettable tient en partie à ce que «les syndicats et la négociation collective ne sont pas conçus pour résoudre les problèmes que pose la nature du travail lui-même». Les auteurs du rapport Woods ont formulé une critique fondée:

The Prime Minister believes that somehow we have "to find that precarious balance between quantity and quality." Mr. Trudeau makes the mistake of arguing that "we do not know the point at which a further gain in productivity justifies a loss in humanity." There is little use, however, in telling management to think of the worker "as a man rather than simply as a wage-earner," if one accepts the false dilemma of productivity *versus* humanity. To degrade man in an effort to upgrade production is to frustrate the hundreds of thousands of young Canadians who are, according to Trudeau, "no longer willing to accept the dictum that work—any work as long as it is well paid and secure—is a reward and an end in itself." The Woods Task Force warns that workers, subjected through the collective bargaining process to a new but equally frustrating type of subordination that has trapped them in a collective set of rules and regulations, "may come to rebel not only against their employer and their work but also against the very agent and process which have been introduced to protect their interest." Mr. Trudeau predicts:

Tomorrow we may have to accept, whether as normal or abnormal, disruptions for which no concrete reasons can be found, but only intangibles—boredom, a thwarted desire to participate, a rebellion against anonymity, an unexpressed and almost inexpressable malaise.

Sidney Lens, a close observer and good friend of organized labour, writes in *The Crisis of American Labor* that today's worker is a martyr of the most oppressive feature of our industrial society, bigness. Mr. Lens also points out that in lashing out against the dehumanization of his personality "the alienated breadwinner" has accepted some of the worst vices of the society that victimizes him.

The bigness of a commodity-oriented society transforms the worker himself into a commodity: "labor". Management is interested in him only insofar as that commodity produces other commodities, not for his own human qualities. The worker, in turn, feels himself lost in a welter of bigness—Big Business, Big Government, Big Labor—which he does not understand and which he cannot control. His destiny falls out of his own hands into those of the abstract institutions—unions, government, business—which manipulate him. Instead of expressing his own personality, he merely mirrors the institutions around him. (p.235)

Alienation pursues the worker not only in the factory, not only in his union and in his relations with government, but even in his leisure time. (p.235)

The alienation of the work process and of life generally drives the worker to excessive pleasure-seeking: television, movies, bowling, "do-it-yourself". Since he cannot effectively control his environment, he escapes from it. This mood and attitude carries over into his union. He recognizes the values of the union in improving his standard of living, but he does not feel himself a full participant in this process. (p.237)

For a variety of reasons, therefore, this Committee and Parliament should seriously question whether the present collective bargaining system (based on the individualis-

Les syndicats ne semblent pas avoir saisi l'importance du problème. Le syndicalisme parle depuis longtemps d'aliénation du travail, mais sa solution semble avoir été de compenser les frustrations causées par le travail par une rémunération plus généreuse permettant de mener une vie agréable hors des heures de travail. Cette méthode n'a pas réglé et ne réglera pas le problème et les heures supplémentaires deviendront probablement un palliatif de plus en plus inefficace et coûteux. (p. 109)

Le premier ministre croit que nous devons, d'une manière ou d'une autre, «trouver cet équilibre précaire entre la quantité et la qualité». M. Trudeau commet l'erreur de soutenir que «nous ne savons pas à quel moment un nouveau gain de productivité justifie une perte du point de vue humanitaire». Cependant, il ne vaut pas tellement la peine de dire au patronat de penser à l'ouvrier «comme homme plutôt que comme salarié», si l'on accepte le faux dilemme productivité humanitarisme. Abaisser l'homme pour augmenter la production, c'est frustrer les centaines de milliers de jeunes Canadiens qui, selon M. Trudeau, «ne veulent plus accepter la maxime selon laquelle le travail, n'importe quel travail, pourvu qu'il soit bien payé et assuré, est une récompense et une fin en soi». Le groupe de travail Woods nous avertit que les travailleurs, soumis par le processus de la négociation collective à une espèce nouvelle mais non moins frustrante de subordination qui les a emprisonnés dans un ensemble collectif de règles, «en viendront peut-être à se rebeller non seulement contre leurs employeurs et leur travail mais aussi contre l'agent et le procédé mêmes que l'on a introduits pour protéger leurs intérêts». M. Trudeau prédit:

Demain, nous devons peut-être accepter, soit comme normaux soit comme anormaux, des désordres pour lesquels on ne pourra trouver aucune raison concrète mais seulement des raisons intangibles: l'en-nui, un désir frustré de participation, une révolte contre l'anonymat, un malaise inexprimé et presque inexprimable.

Sidney Lens, observateur attentif et grand ami des syndicats, écrit dans *The Crisis of American Labor* (La crise du travail aux États-Unis) que le travailleur aujourd'hui est un martyr du caractère le plus opprimant de notre société industrielle, le gigantisme. M. Lens signale aussi que tout en vitupérant contre la déshumanisation de sa personnalité, le «soutien de famille aliéné» a accepté certains des vices les pires de la société dont il est victime.

Le gigantisme d'une société tournée vers la production de marchandises transforme le travailleur lui-même en marchandise: «la main-d'œuvre». Le patron ne s'intéresse à lui que dans la mesure où cette marchandise produit d'autres marchandises, et non pas pour ses qualités humaines. Le travailleur, à son tour, se sent perdu dans la confusion du gigantisme, gigantisme des entreprises, gigantisme du gouvernement, gigantisme des syndicats, qu'il ne comprend pas et qu'il ne peut pas contrôler. Sa propre destinée lui échappe et tombe aux mains des institutions abstraites, syndicats, gouvernements, entreprises, qui le manipulent. Au lieu d'exprimer sa propre personnalité, il reflète simplement les institutions qui l'entourent. (p. 235)

tic employer-by-employer, trade-by-trade, majority-rule concept), including the right to strike and to lock out, can meaningfully cope with the new problematic thrust upon the workforce and whether the capitalist-oriented employers' organizations and the secular trade unions even try to rise to the challenge of trying to find a viable substitute for what Royal Commissioner Ivan C. Rand rightly branded "the crudely developed bargaining, conciliation and strike ritual." The Committee would do well

(i) to study in depth the collective bargaining system, especially in relation to the alienating effects of today's work situation; and

(ii) to recommend that the Government and all who are co-responsible for the just development of societal life jointly tackle this mammoth task before we are faced with a workers' revolt that will make a shambles of our present, wholly inadequate collective bargaining schemes.

A man's daily work should not be considered a mere economic necessity or a commodity like wheat and steel, to be sold to the highest bidder in the market place. We believe that work is an integral part of a man's life-long cultural mission to develop and preserve the creation in all its harmony and power. Both "organized labour" and the efficiency experts should stop repudiating the Biblical teaching that a working man is a person made in the image of God and called to reflect the likeness of his Creator. They should recognize that the workers ought to be consulted and, via qualified representation, should also have a real, co-deciding voice with regard to their work. They should insist that the machine be tailored to the needs of man instead of the reverse. They should demand that something fundamental be done about the adversary collective bargaining system.

The Preamble will help Canadians only if it assumes real meaning in our nitty-gritty work situation. Unfortunately, this proposed amendment is just so much window dressing. As we shall demonstrate, nowhere does Bill C-183 insist that employers and trade unions "recognize and support freedom of association" (see par. 2 of Preamble). Nowhere does Bill C-183 fully implement "Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize" (see par. 3 of Preamble). Nowhere does Bill C-183 specifically prohibit the exclusive and coercive unionism that has made it impossible for the worker to be "free to join a trade union of his choice" (see Section 110). While Bill C-183 in Section 185 makes life slightly easier for a limited number of people, it in no way approaches the spirit and letter of *The Canadian Bill of Rights* and the United Nations' *Universal Declaration of Human Rights* which guarantee the freedoms of association and religion and forbid discrimination because of "religion" (see Section 5(3) of the *Canada Labour Code*).

L'alinéation poursuit le travailleur non seulement à l'usine, non seulement dans son syndicat et dans ses relations avec l'État, mais même dans ses loisirs. (p. 235).

L'aliénation du travail et de la vie en général conduit le travailleur à une recherche excessive du plaisir: télévision, cinéma, quilles, bricolage. Comme il ne peut pas contrôler effectivement son milieu, il s'en évade. Cet état d'esprit et cette attitude passent dans son syndicat. Il reconnaît la valeur de son syndicat pour l'amélioration de son niveau de vie, mais il ne se sent pas participer pleinement à ce processus. (p. 237)

Donc, pour diverses raisons, votre Comité et le Parlement doivent sérieusement se demander si le système actuel de négociation collective (fondé sur la notion individualiste du règne de la majorité chez chaque employeur, dans chaque métier), y compris le droit de grève et de lock-out, peut efficacement résoudre les nouveaux problèmes qui se posent à la force ouvrière et si les organisations patronales à mentalité capitaliste et les syndicats laïques essaient même de relever le défi qui consiste à trouver un substitut durable à ce que M. Yvan C. Rand, de la Commission royale d'enquête, a fort justement appelé «le rituel grossièrement conçu de la négociation, de la conciliation et de la grève.» Le Comité serait avisé

(i) d'étudier en profondeur le système de négociation collective, particulièrement en ce qui concerne les effets aliénants du milieu de travail actuel; et

(ii) de recommander que le gouvernement et tous les responsables de la bonne évolution de la vie en société s'attaquent ensemble à cette tâche gigantesque avant que nous soyons en face d'une révolte des travailleurs qui réduira en miettes nos méthodes actuelles de négociation collective qui sont absolument insatisfaisantes.

On ne doit pas considérer le travail quotidien d'un homme comme une simple nécessité ou une marchandise, tels le blé et l'acier à vendre aux plus offrants sur le marché. Nous croyons que le travail fait partie intégrante de la mission culturelle confiée à l'homme sa vie durant, celle de développer et de préserver la création dans toute son harmonie et sa puissance. Les syndicats et les experts en efficacité doivent cesser de renier ce qu'enseigne la Bible, car le travailleur est une personne créée à l'image de Dieu et appelée à refléter la ressemblance de son créateur. Ils doivent reconnaître que les travailleurs doivent être consultés et qu'ils doivent, par des représentants qualifiés, avoir réellement voix au chapitre dans les décisions qui concernent leur travail. Ils devraient insister pour que la machine soit adaptée aux besoins de l'homme au lieu du contraire. Ils devraient exiger que l'on apporte une modification fondamentale au système de la négociation collective par confrontation.

Le préambule n'aidra les Canadiens que s'il prend un sens véritable dans notre travail de tous les jours. Malheureusement, ce projet d'amendement n'est qu'une façade. Comme nous allons le montrer, le Bill C-183 ne demande nulle part que les employeurs et les syndicats «reconnaissent et soutiennent la liberté syndicale» (voir parag. 2 du préambule). Nulle part le bill C-183 n'applique la «convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical» (voir parag. 3 du préambule). Nulle

Section 110—This section stipulates:

Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities.

In keeping with the proposed Preamble to the *Canada Labour Code*, *The Canadian Bill of Rights* and the *Universal Declaration of Human Rights*, this section rightly recognizes that every employee is at least entitled to two basic freedoms:

- (a) the freedom of union association, and
- (b) the freedom of union participation.

Furthermore, Section 110 accords with Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize. This ILO Convention declares, among other things,

Having decided to adopt, in the form of a Convention, certain proposals concerning freedom of association and protection of the right to organise, which is the seventh item on the agenda of the session;

Considering that the Preamble to the Constitution of the International Labour Organisation declares "recognition of the principle of freedom of association" to be a means of improving conditions of labour and of establishing peace;

Considering that the Declaration of Philadelphia reaffirms that "freedom of expression and of association are essential to sustained progress";

Article 2:

Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation.

Article 8:

1. In exercising the rights provided for in this Convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, shall respect the law of the land.

2. The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention.

Article 11:

Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force undertakes to

part le *bill C-183* n'interdit le syndicalisme exclusiviste et coercitif, qui fait que le travailleur n'est pas «libre d'adhérer au syndicat de son choix» (voir article 110). Bien que le *bill C-183* à l'article 185, rende la vie un peu plus facile à un nombre restreint de personnes, il ne rejoint nullement l'esprit et la lettre de la *Déclaration canadienne des droits* et de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* des Nations Unies, qui garantissent la liberté d'association et la liberté de religion et interdisent la discrimination fondée sur la «religion» (voir l'article 5(3) du *Code canadien du travail*).

Article 110—Cet article dit:

Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

Conformément au projet de préambule du *Code canadien du travail*, à la *Déclaration canadienne des droits* et à la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, cet article reconnaît avec raison que tout employé a droit au moins à deux libertés fondamentales:

- (a) la liberté d'adhérer à un syndicat, et
- (b) la liberté de participer aux activités d'un syndicat.

En outre, l'article 110 est conforme à la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical. La convention de l'OIT déclare, entre autres choses:

Après avoir décidé d'adopter, sous forme d'une convention, diverses propositions relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Considérant que le Préambule de la constitution de l'Organisation internationale du travail énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix, «l'affirmation du principe de la liberté syndicale»;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie a proclamé de nouveau que «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu»;

Article 2:

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 8:

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives, sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 11:

Tout membre de l'Organisation internationale du travail pour lequel la présente convention est en vigueur

take all necessary and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organise.

Convention No. 87 stipulates that "*workers, without discrimination whatsoever, shall have the right to establish and join organisations of their own choosing without previous authorisation*" (Article 2) and that "*the law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention*" (Article 8(2)).

However, the *Canada Labour Code* impairs these basic employee freedoms by legalizing coercion. Section 161 provides:

Nothing in this Part prohibits the parties to a collective agreement from including in the collective agreement a provision

- (a) requiring as a condition of employment, membership in a specified trade union; or
- (b) granting a preference of employment to members of a specified trade union.

Whereas the Code in its Preamble and in Section 110 affirms the freedom of association, the freedom of every employee to join the trade union of his choice and the freedom to participate in its lawful activities, Section 161 sanctions compulsory unionism by validating collective agreements which include provisions making it a condition of employment to become a member of a specified trade union. Section 161 does so notwithstanding the general prohibition contained in Section 186 which reads:

No person shall seek by intimidation or coercion to compel a person to become or refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union.

Section 161 is also clearly in contravention of Article 20 of the *Universal Declaration of Human Rights* adopted by the General Assembly of the United Nations (including Canada) which proclaims:

No one may be compelled to belong to an association.

Section 162(2) gives an employee the right to revoke his dues deduction authorization by notice in writing to his employer. However, Section 162(3) stipulates that the Revocable Check-Off does not apply to an employee who is bound by collective agreement entered into between an employer and a bargaining agent that contains a provision requiring

- (a) the employer to deduct from the wages of the employee the membership or union dues or amounts of money in lieu of such dues payable by the employee to the bargaining agent; or
- (b) the employee to pay membership or union dues or amounts of money in lieu of such dues to the bargaining agent.

Whereas Section 162(2) grants employees the right to discontinue their support of a trade union, Section 162(3) prohibits employees covered by compulsory unionism agreements from exercising this right. Furthermore, by implication, Section 162(3) sanctions the compulsory union dues check-off, something which was not explicitly permitted in previous legislation. *Bill C-183's* predecessors

s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

La Convention n° 87 stipule que «*les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations*» (article 2) et que «*la législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention*» (article 8 (2)).

Cependant, le *Code canadien du travail* compromet ces libertés fondamentales des employés en légalisant la coercition. L'article 161 est ainsi conçu:

Rien, dans la présente Partie, ne s'oppose à ce que les parties à une convention collective y incluent une disposition

- a) exigeant, comme condition d'emploi, l'adhésion à un syndicat spécifié; ou
- b) donnant la préférence, quant aux emplois, aux membres d'un syndicat spécifié.

Bien que le préambule et l'article 110 du Code proclament la liberté syndicale, la liberté qu'a chaque employé d'adhérer au syndicat de son choix et la liberté de participer à ses activités licites, l'article 161 sanctionne le syndicalisme obligatoire en autorisant les conventions collectives qui font de l'adhésion à un syndicat en particulier une condition d'emploi. L'article 161 fait cela nonobstant l'interdiction générale contenue dans l'article 186 qui dit ceci:

Nul ne doit chercher, en usant de menaces ou de coercition, à contraindre une personne à devenir, à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être membre d'un syndicat.

L'article 161 contrevient clairement aussi à l'article 20 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies (y compris par le Canada) qui affirme:

Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association.

L'article 162 (2) donne à un employé le droit de révoquer, par avis écrit donné à son employeur, l'autorisation de retenir sur son salaire la cotisation syndicale. Cependant, l'article 162 (3) stipule que ce droit de révocation ne s'applique pas à un employé qui est lié par une convention collective conclue entre un employeur et un agent négociateur, lorsque cette convention contient une disposition exigeant

- a) soit que l'employeur retienne sur le salaire de l'employé la cotisation syndicale ou les sommes en tenant lieu que ce dernier doit verser à l'agent négociateur;
- b) soit que l'employé verse à l'agent négociateur la cotisation syndicale ou les sommes en tenant lieu.

Tandis que l'article 162 (2) accorde aux employés le droit de cesser d'appuyer un syndicat, l'article 162 (3) interdit l'exercice de ce droit aux employés visés par les conventions qui rendent le syndicalisme obligatoire. En outre, l'article 162 (3) sanctionne implicitement le précompte obligatoire des cotisations syndicales, chose que ne permettait pas explicitement la loi antérieure. Le

sor (C-253) did not contain subsection (3). Was it perhaps added to pacify certain trade unions whose collective agreements almost invariably contain compulsory unionism provisions?

We recommend that Parliament repeal Section 161 in its entirety as well as Section 162(3) and replace Section 161 by the following provision:

No collective agreement shall contain a provision requiring, as a condition of employment, membership in or financial support of a specified trade union or granting a preference of employment to members of a specified trade union or to such persons as a specified trade union may approve.

In addition, we recommend that Parliament repeal Section 185(e) which reads as follows:

No trade union and no person acting on behalf of a trade union shall

(e) require an employer to terminate the employment of an employee because he has been expelled or suspended from membership in the trade union for a reason other than a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid by all members of the trade union as a condition of acquiring or retaining membership in the trade union;

and its replacement by the following:

No trade union and no person acting on behalf of a trade union shall

(e) require an employer to terminate the employment of an employee because he refuses to join or pay dues to the trade union;

Neither support nor non-support of any trade union should in any way affect an employee's right under the Code. Section 161 and Section 162(3) now give trade unions and employers via their collective agreements, the right to decide for the employee which union he should join and financially support. The words "his choice" in Section 110 obviously mean that it is the employee's choice and not the trade union's or the employer's choice which should be decisive.

Labour laws should be universal in their application. They should not benefit the powerful few, for then they are repressive and cease to be just. This principle is respected by *The Canadian Bill of Rights* which recognizes and declares that

... in Canada there have existed and there shall continue to exist without discrimination by reason of ... religion ... the right of the individual to equality before the law and the protection of the law...

The Canadian Bill of Rights also declares:

2. Every law of Canada shall, unless it is expressly declared by an Act of the Parliament of Canada that it shall operate notwithstanding *The Canadian Bill of Rights*, be so construed and applied as not to abrogate, abridge or infringe or to authorize the abrogation, abridgment or infringement of any of the rights or freedoms herein recognized and declared...

3. The Minister of Justice shall, in accordance with such regulations as may be prescribed by the Gov-

prédécesseur du *Bill C-183* (C-253) ne contenait pas le paragraphe (3). Se peut-il qu'il ait été ajouté pour apaiser certains syndicats dont les conventions collectives contiennent presque toujours des dispositions prévoyant l'adhésion obligatoire au syndicat?

Nous recommandons que le Parlement supprime l'article 161 entièrement de même que l'article 162 (3) et remplace l'article 161 par le texte suivant:

Aucune convention collective ne doit stipuler, comme condition d'emploi, l'appartenance ou l'appui financier à un syndicat en particulier, ni accorder une préférence d'embauche aux membres d'un syndicat en particulier ou aux personnes qu'un syndicat en particulier pourrait approuver.

En outre, nous recommandons que le Parlement supprime l'article 185 (e) ainsi conçu:

Nul syndicat et nulle personne agissant pour le compte d'un syndicat ne doit

e) exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci a été exclu définitivement ou temporairement du syndicat pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, contributions et droits d'adhésion que tous les membres du syndicat sont uniformément tenus de payer pour adhérer ou rester adhérents au syndicat;

et qu'il le remplace par le texte suivant:

Nul syndicat et nulle personne agissant pour le compte d'un syndicat ne doit

e) exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci refuse d'adhérer au syndicat ou de lui verser des cotisations;

Ni l'appui ni le non-appui donné à un syndicat ne doit, en aucune façon, porter atteinte aux droits que le Code confère à un employé. L'article 161 et l'article 162 (3) donnent actuellement aux syndicats et aux employeurs, par le biais des conventions collectives, le droit de décider, pour l'employé, du syndicat auquel ce dernier doit adhérer et qu'il doit appuyer financièrement. Les mots «son choix» de l'article 110 signifient de toute évidence que c'est le choix de l'employé et non pas celui du syndicat ou de l'employeur qui doit prévaloir.

Les lois ouvrières doivent être d'application universelle. Elles ne doivent pas profiter à quelques puissants parce qu'elles sont alors répressives et cessent d'être justes. Ce principe est respecté dans la *Déclaration canadienne des droits* qui reconnaît et déclare que

... a existé et continuera à exister pour tout individu au Canada quelle que soit ... sa religion ... le droit ... à l'égalité devant la loi et à la protection de la loi ...

La *Déclaration canadienne des droits* affirme aussi que:

2. Toute loi du Canada, à moins qu'une loi du Parlement du Canada ne déclare expressément qu'elle s'appliquera nonobstant la *Déclaration canadienne des droits*, doit s'interpréter et s'appliquer de manière à ne pas supprimer, restreindre ou enfreindre l'un quelconque des droits ou des libertés reconnus et déclarés aux présentes, ni à en autoriser la suppression, la diminution ou la transgression, ...

3. Le ministre de la Justice doit, en conformité de règlements prescrits par le gouverneur en conseil,

ernor in Council, examine every proposed regulation submitted in draft form to the Clerk of the Privy Council pursuant to the *Regulations Act* and every Bill introduced in or presented to the House of Commons, in order to ascertain whether any of the provisions thereof are inconsistent with the purposes and provisions of this Part and he shall report any such inconsistency to the House of Commons at the first convenient opportunity.

Can this Committee and Parliament declare that the letter and spirit of the above-quoted Sections 1, 2 and 3 of *The Canadian Bill of Rights* have been conscientiously observed? If so, then the Christian Labour Association of Canada and the C.J.L. Foundation would like to hear the rationale why Section 161 and Section 162(3) can stand the test of *The Canadian Bill of Rights* or, for that matter, of Convention No. 87 of the International Labour Organization.

It is clear that Section 161 and Section 162(3) prevent Canadian workers from enjoying equality before the law in that they are prevented from exercising the freedom of association guaranteed to them in the Preamble and in Section 110 of the Code. Despite the express meaning and declaration of *The Canadian Bill of Rights*, many workers have been reduced to second-class Canadians in that many trade unions, with the consent of employers and the Government, deny citizens the freedom of association, the freedom of religion and the freedom of choice. The freedom to associate includes the freedom to dis-associate. Parliament should therefore allow the Preamble and Section 110 of the Code to become a reality by repealing Section 161 and Section 162(3) which now sanction the "intimidation" and "coercion" specifically prohibited in Section 186. The freedom of association should be more than just a pious phrase. Its purpose should be to safeguard the employee's civil right to associate with *like-minded* fellows and to organize themselves on a *common* basis in the trade union of their choice, not someone else's. In any event, the genuine strength of a union does not lie in its captive support, but in the voluntary allegiance of employees who are in agreement with its principles and objectives.

We regard compulsory union support as a totally unwarranted restriction on the right to work. Employers, trade unions and Parliament should remember that the right to work comes from God and was not created by them. If anything, they should protect it. In this connection, it is relevant to cite the *Universal Declaration of Human Rights*, Article 23(1) of which reads:

Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.

Quite a few CLAC and C.J.L. members and others have painfully experienced that the New Democratic Party-supporting Canadian Labour Congress affiliates, to whose adversary principles and coercive practices they are entirely opposed, are incapable of tolerance. These trade unions have repeatedly insisted that objecting Christian workers either compromise their beliefs, support these unions' materialist-oriented programs and pay union dues, or lose their jobs. Consequently, many workers have been forced out of their jobs, because they cannot in good faith subscribe to these secular unions' socioeconomic creeds and political programs. Such discrimina-

examiner toute proposition de règlement soumise, sous forme d'avant-projet, au greffier du Conseil privé, selon la *Loi sur les règlements*, comme tout projet ou proposition de loi soumis ou présenté à la Chambre des communes, en vue de constater si l'une quelconque de ses dispositions est incompatible avec les fins et dispositions de la présente Partie, et il doit signaler toute semblable incompatibilité à la Chambre des communes dès qu'il en a l'occasion.

Le Comité et le Parlement peuvent-ils affirmer que la lettre et l'esprit des articles 1, 2 et 3 précités de la *Déclaration canadienne des droits* ont été consciencieusement observés? Si oui, l'Association ouvrière chrétienne du Canada et la Fondation C.J.L. aimeraient qu'on leur explique comment les articles 161 et 162(3) peuvent se concilier avec la *Déclaration canadienne des droits* ou, d'ailleurs, avec la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail.

Il est clair que les articles 161 et 162(3) empêchent les travailleurs canadiens de jouir de l'égalité devant la loi en ce sens qu'on les empêche d'exercer la liberté syndicale qui leur est garantie dans le préambule et à l'article 110 du Code. Malgré le sens et l'affirmation formelles de la *Déclaration canadienne des droits*, nombre de travailleurs ont été réduits au statut de Canadiens de deuxième classe parce que bien des syndicats, avec le consentement des employeurs et de l'État, privent des citoyens de la liberté syndicale, de la liberté de religion et de la liberté de choisir. La liberté d'association comprend la liberté de se dissocier d'une association. Le Parlement doit donc faire en sorte que le préambule et l'article 110 du Code deviennent une réalité en supprimant l'article 161 et l'article 162(3) qui sanctionnent actuellement les «menaces» et la «coercition» expressément interdites à l'article 186. La liberté syndicale doit être plus qu'une expression ronflante. Son but doit être de préserver le droit civique qu'ont tous les employés de s'associer à des gens de mêmes dispositions et de se grouper sur une base *commune* dans le syndicat de leur choix, et non dans un syndicat choisi par quelqu'un d'autre. De toute façon, la force véritable d'un syndicat ne réside pas dans l'appui obligatoire qu'il reçoit mais dans l'allégeance volontaire d'employés qui sont d'accord avec ses principes et ses objectifs.

Nous considérons l'appui obligatoire à un syndicat comme une restriction absolument injustifiée faite au droit de travailler. Les employeurs, les syndicats et le Parlement doivent se rappeler que le droit de travailler vient de Dieu et n'a pas été créé par eux. Ils devraient plutôt le protéger. A cet égard, il convient de citer l'article 23(1) de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*:

Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.

Bon nombre de membres de l'A.O.C.C. et du C.J.L. ont constaté avec peine que les syndicats affiliés au Congrès du travail du Canada, syndicats qui appuient le Nouveau Parti Démocratique, et dont ils s'opposent entièrement aux principes de confrontation et aux pratiques coercitives, sont incapables de tolérance. Ces syndicats ont exigé à maintes reprises que des travailleurs chrétiens opposants ou bien transigent sur leurs croyances, appuient les programmes d'orientation matérialiste de ces syndicats et versent les cotisations syndicales, ou bien perdent leur

tory dismissals occurred despite the fact that these Christian men offered to pay the equivalent or even double the amount of union dues to a recognized charity.

To refuse Christian workers the right to dis-associate from non-Christian trade unions is to tell *bona fide* objectors they had better continue on their forced ride or be without employment. It is to tell these Canadians that they had better accept the *status quo* since no meaningful dissent is tolerated. This is intolerable and inexcusable! It certainly does not speak well of our Canada, "glorious and free".

Professor Harry W. Arthurs, Associate Dean of York University's Osgoode Hall Law School and a widely respected civil libertarian, scored this important point: "In a democratic society, there must be shown a very strong—indeed overwhelming—case for the imposition upon the consciences of citizens in the interest of society as a whole." We believe that the proponents of compulsory unionism do not make out such a case.

Unless the meaning and scope of the freedoms of association and religion are described in a non-discriminatory way, so that there will be genuine equality of union association and employment opportunity for all, there is little use saying that we live in a democracy. These fundamental freedoms, their legal recognition and our genuine respect for them are crucial to the survival of a free, pluralized society. To ignore them is to invite repression and revolution. Prime Minister Pierre Elliott Trudeau put it succinctly when he stated: "We must never forget that, in the long run, democracy is judged by the way the majority treats the minority."

In short, telling certain Christian workers that they must as an unconditional term of their being able to labour in Canada, pay financial or other tribute to a non-Christian trade union, is like telling the Blacks that they must, as a condition of their being able to live in Alabama, belong to or help finance George Wallace's white supremacy policies. That's how flagrant the current civil-rights violations and denials are! And it's your political duty to correct this repressive situation.

Radical legislative action would bring to reality what Canada professes in her *Bill of Rights*:

...the Canadian nation is founded upon principles that acknowledge the supremacy of God, the dignity and the worth of the human person and the position of the family in a society of free men and free institutions...

However, should a majority of Canada's lawmakers not have the political courage to safeguard the worker's freedom of association, and if the present union security provisions must be continued, even at the cost of denying the freedom of religion, an employee, in recognition of his good faith and of the fact that his dissent is based on principle rather than financial profit, should at least be allowed to pay an amount equivalent to union dues to charity. Such compromise legislation has been adopted in Saskatchewan and Ontario.

emploi. En conséquence, nombre de travailleurs ont été chassés de leur emploi, parce qu'ils ne pouvaient pas de bonne foi souscrire aux croyances socio-économiques et aux programmes politiques et ces syndicats laïques. Ces renvois discriminatoires se sont produits malgré le fait que ces chrétiens avaient offert de payer l'équivalent ou même le double des cotisations syndicales à une organisation de charité reconnue.

Refuser à des travailleurs chrétiens le droit de se dissocier d'un syndicat non chrétien, c'est-à-dire à des objecteurs de bonne foi qu'ils font mieux de continuer leur marche forcée s'ils ne veulent pas perdre leur emploi. C'est dire à ces Canadiens qu'ils font mieux d'accepter le *statu quo* puisque l'on ne tolère pas de dissidence expresse. Cela est intolérable et inexcusable! Ce n'est certainement pas à l'honneur de notre Canada «glorieux et libre».

Le professeur Harry W. Arthurs, doyen associé de l'école de droit Osgoode Hall de l'Université York, et champion très respecté des libertés civiques, a souligné le point important qui suit: «Dans une société démocratique, il faut avoir des raisons très fortes, et même irréfutables, pour imposer quelque chose à la conscience des citoyens dans l'intérêt de l'ensemble de la société». Nous croyons que les tenants du syndicalisme obligatoire n'ont pas de telles raisons.

A moins que le sens et la portée de la liberté syndicale et de la liberté de religion soient définis d'une façon non discriminatoire, de sorte que tous soient véritablement égaux en ce qui concerne l'adhésion à un syndicat et les chances d'emploi, il ne vaut guère la peine de dire que nous vivons en démocratie. Ces libertés fondamentales, leur reconnaissance juridique et le respect authentique que nous devons leur porter sont essentiels à la survivance d'une société libre et pluraliste. Ne pas en tenir compte, c'est attirer la répression et la révolution. Le premier ministre, Pierre Elliott Trudeau l'a dit succinctement lorsqu'il a déclaré: «Nous ne devons jamais oublier qu'à la longue, on juge la démocratie à la façon dont la majorité traite la minorité.»

Bref, dire à certains travailleurs chrétiens qu'ils doivent, comme condition absolue pour pouvoir travailler au Canada, payer un tribut financier ou autre à un syndicat non chrétien, c'est comme si on disait aux Noirs qu'ils doivent, pour pouvoir vivre en Alabama, approuver ou aider à financer les mesures que prend George Wallace pour assurer la suprémacie des Blancs. C'est à ce point-là que sont flagrantes les violations et les dénis dont souffrent actuellement les droits civiques! Et vous avez le devoir politique de corriger cette situation répressive.

Une mesure législative radicale inscrirait dans les faits ce que le Canada proclame dans sa *Déclaration des droits*:

...la nation canadienne repose sur des principes qui reconnaissent la suprémacie de Dieu, la dignité et la valeur de la personne humaine ainsi que le rôle de la famille dans une société d'hommes libres et d'institutions libres...

Cependant, si la majorité des législateurs du Canada n'ont pas le courage politique de garantir la liberté syndicale du travailleur, et si les clauses actuelles de sécurité syndicale doivent être maintenues, même au prix de dénier la liberté de religion, un employé, en reconnaissance de sa bonne foi et du fait que sa dissension se

Section 5(1) of *The Trade Union Act* of Saskatchewan gives the Labour Relations Board there the power to make orders

excluding from an appropriate unit of employees an employee where the board finds, in its absolute discretion, that the employee objects:

- (i) to joining or belonging to a trade union; or
- (ii) to paying dues and assessments to a trade union;

as a matter of conscience based on religious training or belief during such period that the employee pays:

- (iii) to a charity mutually agreed upon by the employee and the trade union that represents a majority of employees in the appropriate unit; or
- (iv) where agreement cannot be reached by these parties, to a charity designated by the board;

an amount at least equal to the amount of dues and assessments that a member of that trade union is required to pay to the trade union during such periods.

Section 39 of *The Labour Relations Act* of Ontario allows an employee who

because of his religious conviction or belief, objects to joining a trade union or objects to the paying of dues or other assessments to a trade union

to obtain the Ontario Labour Relations Board's permission to be exempted from union security provisions and to pay the equivalent of union dues to a registered Canadian charitable organization.

Quite a few of the collective agreements between The Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada, contain this article:

An employee who satisfies the Employer to the extent that he declares in an affidavit that he is a member of a religious organization whose doctrine prevents him as a matter of conscience from making financial contributions to an employee organization and that he will make contributions to a charitable organization equal to dues, shall not be subject to this article (compelling him to make financial contributions to The Public Service Alliance of Canada).

Section 162 of the *Canada Labour Code* could therefore be expanded as follows:

An employee who satisfies the Board to the extent that he declares in an affidavit that his religious conviction or belief prevents him from being, or continuing to be a member or a financial supporter of the trade union which is a party to the collective agreement covering his employment and that he will make contributions equal to any initiation fees, dues, or other assessment to such charitable organization

fonde sur des principes plutôt que sur des motifs d'ordre financier, devrait au moins avoir le droit de verser à des œuvres de charité un montant équivalant aux cotisations syndicales. Semblable compromis a été inscrit dans la loi en Saskatchewan et en Ontario.

L'article 5(1) de la *Loi sur les syndicats* de la Saskatchewan donne au Conseil des relations ouvrières de cette province le pouvoir d'ordonner.

qu'un employé soit exclu d'une unité appropriée d'employés si le Conseil constate, et cela est laissé à sa discrétion absolue, que l'employé ne veut pas:

- (i) adhérer ou appartenir à un syndicat, ou
- (ii) verser à un syndicat des cotisations et des contributions,

sa conscience le lui interdisant à cause de sa formation ou de ses convictions religieuses; cette exclusion dure tant que l'employé verse

- (iii) à une œuvre de charité acceptée par l'employé et le syndicat qui représente la majorité des employés dans l'unité appropriée, ou
- (iv) si les parties ne peuvent pas s'entendre là-dessus, à une œuvre de charité que le Conseil désigne;

un montant au moins égal au montant des cotisations et contributions qu'un membre de ce syndicat doit payer au syndicat durant cette période.

L'article 39 de la *Loi sur les relations du travail* de l'Ontario permet à un employé qui

à cause de ses croyances ou de ses convictions religieuses ne veut pas adhérer à un syndicat ou s'oppose à verser des cotisations ou autres contributions à un syndicat

d'obtenir de la Commission des relations de travail de l'Ontario la permission d'être exempté des clauses de la convention sur la sécurité syndicale et de verser l'équivalent des cotisations syndicales à une organisation de charité canadienne enregistrée.

Bon nombre des conventions collectives conclues entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada comportent l'article suivant:

L'employé qui prouve à l'employeur, au moyen d'une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'une association religieuse dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à une association de bienfaisance des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article.

On pourrait donc ajouter à l'article 162 du Code canadien du travail le texte suivant:

L'employé qui prouve à l'employeur, au moyen d'une déclaration faite sous serment, que ses convictions ou ses croyances religieuses l'empêchent d'être ou de continuer d'être membre ou contribuable du syndicat signataire de la convention collective régissant son emploi et qu'il versera à une organisation de charité, enregistrée comme telle au Canada aux termes de la partie I de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada),

registered as a charitable organization in Canada under Part I of the Income Tax Act (Canada).

Again, a so-called charity clause is a compromise. It fails to do justice to Canada's declarations that it will uphold the freedoms of association and religion. But if Parliament cannot muster the political courage to deal *justly* with the many captive union supporters who are now required to play false to their beliefs or lose their employment then Parliament can at least be *charitable* and allow these fellow-Canadians to donate an amount equal to union dues to a Canadian charity.

It is our hope that Parliament will recognize the urgency of the situation and act accordingly. To do less is neither to do justice nor to act charitably.

Respectfully yours,

CHRISTIAN LABOUR ASSOCIATION OF
CANADA

100 Rexdale Boulevard, Rexdale, Ont.

C.J.L. FOUNDATION
P.O. Box 151, Rexdale, Ontario

GERALD VANDEZANDE
Executive Secretary

des contributions égales aux droits d'adhésion, cotisations ou autres contributions exigés par le syndicat.

Encore une fois, une telle clause concernant les œuvres de charité est un compromis. Elle ne fait pas justice aux déclarations du Canada selon lesquelles ce pays entend maintenir les libertés d'associations et de religion. Mais si le Parlement n'arrive pas à trouver le courage politique de traiter *justement* les nombreux contribuables obligatoires des syndicats qui sont actuellement forcés de trahir leurs convictions pour ne pas perdre leur emploi, du moins peut-il être *charitable* et permettre à ses compatriotes de faire don à une œuvre de charité canadienne d'un montant égal aux cotisations syndicales.

Nous espérons que le Parlement reconnaitra l'urgence de la situation et agira en conséquence. Faire moins serait manquer à la justice et à la charité.

Respectueusement vôtres,

L'ASSOCIATION OUVRIÈRE CHRÉTIENNE
DU CANADA

100 boulevard Rexdale, Rexdale, Ontario.

LA FONDATION C.J.L.
Case postale 151, Rexdale, Ontario.

Le secrétaire exécutif,
(s) GÉRALD VANDEZANDE

APPENDIX "A-16"

4TH SESSION, 28TH PARLIAMENT, 21 ELIZABETH II

THE HOUSE OF COMMONS OF CANADA
THE STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

IN THE MATTER OF BILL C-183, BEING AN ACT TO
AMEND THE CANADA LABOUR CODE, R.S.C. 1970,
CHAPTER L-1

SUBMISSION OF SASKATCHEWAN WHEAT POOL
EMPLOYEES' ASSOCIATION (CLC-SFL)

Mr. Chairman and Honourable Members:

Saskatchewan Wheat Pool Employees' Association makes this respectful submission because of its legitimate interest in this legislation. The Bill may substantially affect the members of the Association and many of the persons whom the Association represents for the purpose of bargaining collectively.

More particularly, the Association is concerned because included among its members whom it represents for the purpose of bargaining collectively are some 1100 persons who are employed by Saskatchewan Wheat Pool as "elevator agents" or "elevator operators", and some 200 assistants to such elevator operators. The terms "elevator agents" and "elevator operators" are commonly used more or less interchangeably. In this submission the term "elevator operator" will be used.

The Association received certification as bargaining agent for elevator operators and assistants employed by the Saskatchewan Wheat Pool by order of the Wartime Labour Relations Board, made August 31, 1946. Since then it has negotiated an uninterrupted series of collective bargaining agreements, the last of which was made on the 18th day of November, 1970, and is effective from the 1st day of August, 1970 until the 31st day of July, 1972.

A copy of the said Agreement is attached hereto.

In addition, the Association represents approximately 1,000 Saskatchewan Wheat Pool employees in other classes of employment and is party to four other collective bargaining agreements respecting such other employees. However, the major area of concern to the Association and which has prompted this submission, relates to the status of that group of employees known as "elevator operators".

The particular focus of that concern in Bill C-183 is the definition of "employee" which the Bill proposes be contained in Section 107(1) of the Canada Labour Code, as amended by the Bill.

That definition reads:

"'Employee' means any person employed by an employer and includes an independent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions, or is employed in a

APPENDICE «A-16»

4^e SESSION, 28^e LÉGISLATURE, 21 ELIZABETH II

LA CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA
LE COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

AU SUJET DU BILL C-183, LOI MODIFIANT LE
CODE CANADIEN DU TRAVAIL, S.R.C. 1970,
CHAPITRE L-1

MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS
DU SYNDICAT DU BLÉ DE LA SASKATCHEWAN
(CLC-SFL)

M. le Président et Honorables membres:

L'Association des employés du Syndicat du blé de la Saskatchewan présente respectueusement ce mémoire à cause de l'intérêt légitime qu'elle porte à cette mesure législative. Le bill risque de léser beaucoup les membres de l'Association et nombre de personnes que l'Association représente aux négociations de conventions collectives.

Ce bill intéresse l'Association en particulier parce que parmi les membres qu'elle représente aux négociations collectives se trouvent environ 1100 personnes employées par le Syndicat du blé de la Saskatchewan comme «agents d'élévateurs» ou «exploitants d'élévateurs», et environ 200 adjoints à ces exploitants d'élévateurs. Les expressions «agents d'élévateurs» et «exploitants d'élévateurs» sont plus ou moins employées l'une pour l'autre. Dans le présent mémoire, nous employons l'expression «exploitants d'élévateurs».

L'Association a été accréditée comme agent négociateur des exploitants d'élévateurs et de leurs adjoints travaillant pour le Syndicat du blé de la Saskatchewan par une ordonnance que le Conseil des relations ouvrières en temps de guerre a rendue le 31 août 1946. Depuis lors, elle a négocié sans interruption une série de conventions collectives dont la dernière date du 18 novembre 1970 et est en vigueur du premier août 1970 au 31 juillet 1972.

On trouvera ci-joint un exemplaire de ladite convention.

En outre, l'Association représente environ 1000 employés du Syndicat du blé de la Saskatchewan appartenant à d'autres catégories d'emploi et elle est signataire de quatre autres conventions collectives visant ces autres employés. Cependant, le principal sujet de préoccupation de l'Association, celui qui nous a incité à présenter le présent mémoire, concerne le statut du groupe des employés «exploitants d'élévateurs».

Le point principal du Bill C-183 qui nous préoccupe est la définition du mot «employé» que le bill propose d'inclure dans l'article 107(1) du Code canadien du travail, tel que modifié par le bill.

Cette définition est la suivante:

«'Employé' ou 'travailleur' désigne toute personne employée par un employeur et s'entend également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé mais non d'une personne qui participe à la direction

confidential capacity in matters relating to industrial relations;"

(Italic added)

Put briefly, the Association is concerned that the foregoing definition creates the risk that many persons who from a common-sense point of view are considered to be "employees" would be held to be excluded because they "... perform(s) management functions ...". In particular, the Association is concerned that elevator operators may be so excluded. This would, of course, be of grave concern to the Association and its members, and particularly those who are now employed as elevator operators. Therefore, the Association respectfully requests of the Committee that it consider amending the definition of "employee" so as to ensure that persons will not be denied the benefits of collective bargaining because they perform one or more "management functions".

The Association recognizes that this may be a matter of some difficulty. The expression "management functions" is nowhere defined in the Bill. Indeed, it may be a matter of some difficulty to formulate a precise definition. Additionally, experience appears to indicate that in theory it is possible to sub-divide "management functions" very widely among employees, with the result (if not the object) of excluding them from the benefits of collective bargaining.

However, for the purpose of this submission the Association prefers to restrict itself to the particular problem already set forth. It respectfully suggests that its particular interest can be safeguarded by amending the definition of "employee" as set out in the Bill so that it reads:

"'Employee' means any person employed by an employer and includes an independent contractor, a private constable, and any person employed as operator of an elevator as the same are defined in the Canada Grain Act, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations."

All of which is respectfully submitted.

Dated at the City of Saskatoon, in the Province of Saskatchewan, this 17th day of May, A.D. 1972.

GOLDENBERG, TAYLOR, TALLIS &
GOLDENBERG

Per: _____

Solicitors for Saskatchewan Wheat Pool
Employees' Association

ou exercice des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.»

(L'italique est de nous)

Bref, ce qui préoccupe l'Association, c'est que la définition précitée crée le risque que nombre de personnes qui, du point de vue du sens commun, sont considérées comme «employés» soient exclues parce qu'elles «... participent à la direction...». L'Association craint en particulier que les exploitants d'élévateurs soient ainsi exclus. Cela, bien entendu, serait un grave souci pour l'Association et ses membres, en particulier ceux qui sont actuellement employés comme exploitants d'élévateurs. Par conséquent, l'Association demande respectueusement au Comité qu'il envisage de modifier la définition du mot «employé» de façon à assurer que des personnes ne soient pas privées des avantages de la négociation collective du fait qu'elles exercent une ou plusieurs fonctions de direction.

L'Association reconnaît que cela peut présenter quelque difficulté. L'expression «fonctions de direction» n'est pas définie dans le bill. En fait, il est peut-être difficile de formuler une définition précise. En outre, l'expérience semble indiquer qu'il est possible en théorie de subdiviser d'une manière très étendue les «fonctions de direction» parmi les employés, ce qui aurait pour résultat (à moins que ce ne soit le but poursuivi) de les exclure des avantages de la négociation collective.

Cependant, pour les fins du présent mémoire, l'Association préfère s'en tenir au problème particulier déjà exposé. Elle affirme respectueusement que ses intérêts particuliers seraient sauvegardés si l'on modifiait dans le bill la définition du mot «employé» de façon à ce qu'elle soit ainsi conçue:

«'Employé' ou 'travailleur' désigne toute personne employée par un employeur et s'entend également d'un entrepreneur dépendant, d'un constable privé, et de toute personne employée comme exploitant d'un élévateur, tel que le définit la loi sur les grains du Canada, mais ne s'entend pas d'une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.»

Le tout respectueusement soumis.

DATÉ dans la ville de Saskatoon, province de la Saskatchewan, ce 17^e jour de mai 1972 A.D.

GOLDENBERG, TAYLOR, TALLIS & GOLDENBERG

Par: Procureurs de l'Association des employés
du syndicat du blé de la Saskatchewan.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 18

Tuesday, May 30, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 18

Le mardi 30 mai 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Estimates 1972-73

Department of Manpower and Immigration
and

Unemployment Insurance Commission

CONCERNANT:

Budget des dépenses 1972-1973

Ministère de la Main-d'œuvre et de
l'Immigration

et

La Commission d'assurance-Chômage

INCLUDING:

The Third Report of the House

APPEARING:

Hon. Bryce Mackasey

Minister of Manpower and Immigration

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

Y COMPRIS:

Le troisième rapport à la Chambre

COMPARAÎT:

L'honorable Bryce Mackasey

Ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)

Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Caccia
Dionne
Forget
Guay (*Lévis*)

La Salle
Loiselle
Lundrigan
Muir
Orlikow

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Penner
Perrault
Ryan
Serré

Skoreyko
Skoberg
Thomas (*Moncton*)
Weatherhead—(20).

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Messrs. Orlikow, Forget and La Salle replaced Messrs.
Broadbent, McNulty and Turner (*London East*)
on May 30, 1972.

Conformément à l'article 65(4) b) du Règlement

MM. Orlikow, Forget et La Salle remplacent MM.
Broadbent, McNulty et Turner (*London-Est*) le
30 mai 1972.

REPORT TO THE HOUSE

Wednesday, May 31, 1972

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

THIRD REPORT

Pursuant to its Order of Reference of Monday, February 28, 1972, your Committee has considered the following votes listed in the Estimates for the fiscal year ending March 31, 1973.

Votes 15 and 20 relating to the Department of Manpower and Immigration;

Vote 5 relating to the Unemployment Insurance Commission.

Your Committee commends them to the House.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 2, 3 and 18*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président
Arthur Portelance
Chairman

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le mercredi 31 mai 1972

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

TROISIÈME RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du lundi 28 février 1972, le Comité a étudié les crédits suivants énumérés dans le budget des dépenses pour l'année financière se terminant le 31 mars 1973.

Les crédits 15 et 20 ayant trait au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration;

Le crédit 5 ayant trait à la Commission d'assurance-chômage.

Le Comité les recommande à l'approbation de la Chambre.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicules nos 2, 3 et 18*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, May 30, 1972

(30)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.45 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Forget, Guay (Lévis), La Salle, Loisel, Lundrigan, Penner, Perrault, Portelance, Serré, Skoreyko, Thomas (Moncton), Weatherhead—(14).

Also present: Mr. L. Marchand, Member of Parliament.

Appearing: The Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration.

Witnesses: From the Department of Manpower and Immigration: Messrs. J. M. DesRoches, Deputy Minister; R. M. Adams, Assistant Deputy Minister, Immigration; G. S. Saunders, Director Research Branch, Program Development Service. *From the Unemployment Insurance Commission:* Messrs. T. B. Ward, Acting Chairman; C. C. Tuck, Executive Director, Operations.

The Committee resumed consideration of the 1972-73 Estimates relating to the Department of Manpower and Immigration.

The Chairman called vote 15 and welcomed the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration.

The Minister responded to questions assisted by Mr. Adams.

The Chairman called vote 20.

Mr. Saunders answered questions.

At the conclusion of questioning,

Vote 15 carried

Vote 20 carried.

The Chairman thanked the officials of the Department of Manpower and Immigration and they withdrew.

Thereafter, the Committee resumed consideration of the 1972-73 Estimates relating to the Unemployment Insurance Commission.

The Chairman called vote 5 and invited the Minister to introduce the officials of the Unemployment Insurance Commission.

During questioning, the Chairman presented the Fifth Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure, as follows:—

Your Subcommittee met at 10.11 o'clock a.m. this day, May 30, 1972 with the following members in attendance:

Messrs. Alexander, Cafik, Portelance, Weatherhead—(4).

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 30 mai 1972

(30)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h.45; le président, M. Portelance, occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Forget, Guay (Lévis), La Salle, Loisel, Lundrigan, Penner, Perrault, Portelance, Serré, Skoreyko, Thomas (Moncton), Weatherhead—(14).

Autre député présent: M. L. Marchand.

Comparait: L'honorable Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: MM. J. M. DesRoches, sous-ministre; R. M. Adams, sous-ministre adjoint (Immigration); G. S. Saunders, directeur, Direction de la Recherche, Service d'établissement des programmes. *De la Commission d'assurance-chômage:* MM. T. B. Ward, président intérimaire; C. C. Tuck, Directeur exécutif, Exploitation.

Le Comité reprend l'étude du budget des dépenses pour 1972-1973, se rapportant au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Le président met en délibération le crédit 15 et souhaite la bienvenue à l'honorable Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Le Ministre, assisté de M. Adams, répond aux questions.

Le président met en délibérations le crédit 20.

M. Saunders répond aux questions.

A la fin de la période des questions,

le crédit 15 est approuvé.

Le crédit 20 est approuvé.

Le président remercie les hauts fonctionnaires du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et ceux-ci se retirent.

Ensuite, le Comité reprend l'étude du budget des dépenses 1972-1973 pour la Commission de l'assurance-chômage.

Le président met en délibération le crédit 5 et invite le ministre à présenter les hauts fonctionnaires de la Commission d'Assurance-chômage.

Au cours de la période des questions, le président présente le cinquième rapport du sous-comité du programme et de la procédure:—

Le sous-comité se réunit à 10 h.11 aujourd'hui, le 30 mai 1972. Les députés suivants sont présents:

MM. Alexander, Cafik, Portelance, Weatherhead—(4).

Also present: Mr. Orlikow, Member of Parliament.

The Subcommittee agreed to the following schedule of meetings of the main Committee.

1. Consideration of Bill C-195, An Act to amend the Adult Occupational Training Act on Thursday, June 1, 1972 at 3.30 p.m.

The Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration will appear.

2. Consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code to commence as follows:

Tuesday, June 6, 1972—10.30 a.m.; 3.30 p.m.; 8.00 p.m.

Wednesday, June 7, 1972—3.30 p.m.

Thursday, June 8, 1972—10.30 a.m.; 3.30 p.m.; 8.00 p.m.

Resolved: That the Fifth Report of the Subcommittee on Agenda and Procedure be concurred in.

Vote 5 carried.

The Chairman was authorized to report the Votes to the House.

The Minister continued answering questions assisted by Messrs. Ward and Tuck.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the Minister and the officials of the Unemployment Insurance Commission for their appearance.

At 6.20 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 o'clock p.m., Thursday, June 1, 1972.

Député également présent: M. Orlikow.

Le sous-comité donne son accord au programme suivant des réunions du Comité principal.

1. Étude du bill C-195, loi modifiant la loi sur la formation professionnelle des adultes, le jeudi 1^{er} juin 1972, à 15 h.30.

L'honorable Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, comparaitra.

2. Étude du bill C-183, loi modifiant le code canadien du travail, qui commencera ainsi:

Le mardi 6 juin 1972—10 h.30; 15 h.30; 20 h.00.

Le mercredi 7 juin 1972—15 h.30.

Le jeudi 8 juin 1972—10 h.30; 15 h.30; 20 h.00.

Il est décidé: Que le cinquième rapport du sous-comité du programme et de la procédure soit adopté.

Le crédit 5 est approuvé.

Le président est autorisé à faire rapport à la Chambre des crédits approuvés.

Le ministre, assisté de MM. Ward et Tuck, continue à répondre aux questions.

A la fin de la période des questions, le président remercie le ministre et les hauts fonctionnaires de la Commission d'assurance-chômage.

A 18.h.20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h.30 le jeudi 1^{er} juin 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Tuesday, May 30, 1972.

• 1548

[Text]

The Chairman: Gentlemen, we shall resume consideration of the 1972-73 Estimates relating to the Department of Manpower and Immigration. I now call Vote 15.

IMMIGRATION PROGRAM

Vote 15—Immigration—Program expenditures and contributions—\$27,205,000

The Chairman: I welcome the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration, and ask Mr. Mackasey to introduce the officials of the department. Mr. Mackasey.

Hon. Bryce Mackasey (Minister of Manpower and Immigration): I will just introduce Dr. Adams here, who can interpret the estimates a little better than I can. Where I fall short, well I will call on Mr. Adams to be a little more expansive. I already had an opportunity to make a statement some weeks ago and I do not intend to make another. I am prepared to answer any questions, of course, and that would probably be the best procedure.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister. Gentlemen, Vote 15 is on page 14-18 of your Blue Book. I think we are ready for questioning. Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: Thank you, Mr. Chairman. I would like to take this opportunity to welcome the Minister back to the Committee. I appreciate the fact that the Minister did make a rather lengthy statement when he was first before this Committee some two or three weeks ago. In the intervening days and weeks, Mr. Chairman, there has been considerable press with regard to proposed changes to the Immigration Act which the Minister is considering for the future. I wonder if at this time it would not be appropriate for the Minister to make some comment at least on what was said in the paper since the last time we had a hearing and then we could pursue our questioning. I do not foresee any difficulties outside of that.

The Chairman: Mr. Minister.

Mr. Mackasey: My difficulty is that I rarely read newspapers. I did say, of course, that we intend to amend the existing act, Mr. Skoreyko, the main act on immigration and also the act that pertains to the Immigration Appeal Board which is a companion piece, the latter basically for the reason of increasing modestly the number of people on the board. As you may recall, Miss Scott had mentioned the necessity of increasing the panel slightly in order to take into consideration regional problems of having panels out West. We intend to present a new bill to the House of Commons in the fall. I have announced in the interval and I apologize if I have not done so in the Committee, I should do so and I will do it now, in the interval we intend through certain administrative changes to speed up the processing of those appeals that are currently in what we might vaguely describe as the pipeline.

• 1550

There is nothing mysterious about how we intend to do it. In a way it is a very appropriate question because it accounts for the difference in our estimates here primarily. Practically all the increase in our estimates goes to increased salaries and increased man-years, in other words, an increase in staff. That increase in staff will be

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 30 mai 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, reprenons l'étude du budget de 1972-1973 se rapportant au ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Passons maintenant au crédit 15.

PROGRAMME D'IMMIGRATION

Crédit 15—Immigration—Dépenses du programme et contributions—\$27,205,000.

Le président: C'est avec plaisir que nous accueillons l'honorable Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Je l'invite maintenant à nous présenter les fonctionnaires supérieurs de son ministère. Monsieur Mackasey.

L'hon. Bryce Mackasey (ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Voici M. Adams qui, mieux que moi-même, est en mesure de vous présenter une analyse exhaustive du budget. Je n'ai pas l'intention de faire de déclaration préliminaire, puisque, il y a quelques semaines, je me suis déjà acquitté de cette tâche. En revanche, je suis disposé à répondre à toutes vos questions.

Le président: Je vous remercie, monsieur le ministre. Messieurs, procédons à l'étude du crédit 15 qui figure à la page 14-19 du Livre bleu. A mon avis, nous devrions passer aux questions. Monsieur Skoreyko.

M. Skoreyko: Je vous remercie, monsieur le président. Je profite de cette occasion pour accueillir à nouveau le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Comme chacun sait, le ministre a présenté une longue déclaration préliminaire quand il a comparu devant ce comité, il y a deux ou trois semaines. Entre temps, on sait que la presse a beaucoup parlé des modifications que le ministre se propose d'apporter à la Loi sur l'immigration. Serait-il, par hasard, disposé à nous expliquer ce qu'il a révélé à la presse depuis notre dernière réunion? Ensuite, nous pourrions passer à d'autres questions. Je suis persuadé que toute inquiétude sera dissipée.

Le président: Monsieur le ministre.

M. Mackasey: Eh bien, je lis rarement les journaux. J'ai dit qu'on avait l'intention de modifier la loi actuelle sur l'immigration et la Loi sur la Commission d'appel de l'immigration, vu que nous avons l'intention d'augmenter le nombre de ses membres. Pour résoudre les problèmes régionaux de l'ouest du Canada nous précise M^{me} Scott, l'augmentation de la liste des membres de la Commission est impérieuse. A l'automne, nous nous proposons de soumettre un nouveau projet de loi à la Chambre des communes. Grâce à certains changements administratifs, nous nous emploierons activement à accélérer le traitement des données qui sont actuellement en instance d'étude.

Notre façon de procéder n'a rien de mystérieux. Votre question judicieuse nous permet d'expliquer la différence qui figure dans le budget actuel. Presque toutes les augmentations sont affectées aux hausses salariales et à l'accroissement des années-hommes. En d'autres termes, la Commission augmentera le nombre des enquêteurs spécia

[Texte]

concentrated in increasing the special inquiry officers available which, as you know, better than I, is one of the stages along the appeal route. Many appeals or much hardship has been created by reason of the fact that we do not have sufficient personnel at that level in the opinion of both the Minister and the Deputy Minister to deal with appeals.

We propose to increase fairly drastically the number of special appeal officers and perhaps widen their latitude to some degree in order that they can come to conclusive decisions at that level, thus reducing the number of cases that would go onward to the Immigration Appeal Board. We recognize, of course, that there will still be cases going on to the Immigration Appeal Board, and until the act is changed the Immigration Appeal Board will discharge its duties along the present mandate. We are proposing in the new act, perhaps reviewing along the Sedgwick recommendation, whether it should be looking at appeals directly or really discussing whether or not a person should have the right to appeal, which the lawyers appreciate more than I would.

This has been, I think, the gist of the public statements. Through administrative changes, we propose to accelerate our dealings with the appeals now in the pipeline. Despite what you may have read in the paper, there is no inclination on my part to reintroduce a general amnesty concept that you may recall was once government policy, some years ago, I think, in dealing with one particular ethnic group.

The Chairman: Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: Mr. Minister, I did not want to interrupt you while you were making your short statement. You made reference to special appeals officers and you intend to appoint more of those. Are you intending to grant them the power to study a particular case and then rule on whether that person has the right of appeal on the basis of certain grounds, say, no grounds for appeal and he is refused?

Mr. Mackasey: At the present moment, as you know, they are very limited in scope . . .

Mr. Skoreyko: Yes.

Mr. Mackasey: . . . as a general rule, but not necessarily limited in scope in an individual case. I would propose that they be given more latitude as a general practice rather than in individual cases which means that we would expect them to review cases prior to hearing the appellant and grant them a little more latitude along humanitarian grounds than perhaps, have hitherto been the case. At present they are fairly confined simply to passing judgment on whether the original decision was according to the law, and they have exercised very little if any discretion concerning changes that may have taken place in the life of that would be landed immigrant in the months or years subsequent to the original appeal. We propose to give that appeal officer slightly more latitude than he now has.

• 1555

Mr. Skoreyko: Are you intending to vest more power in the inquiry officer who can only take an application at this point, Mr. Minister?

[Interprétation]

lisés à qui l'on doit s'adresser avant d'interjeter appel. On éviterait bien des difficultés si le personnel de la Commission était suffisant. Du moins c'est l'avis du ministre et de son sous-ministre.

Nous nous proposons donc d'augmenter sensiblement le nombre de ces enquêteurs spécialisés chargés d'étudier les appels. Il faut leur donner une plus grande latitude afin qu'ils puissent prendre les décisions qui s'imposent à ce niveau. Certes, la Commission d'appel de l'Immigration sera toujours saisie d'un certain nombre de causes, mais le nombre en sera réduit. Toutefois, tant que la loi demeurera inchangée, la Commission exécutera les tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son mandat actuel. Nous faisons nôtre la recommandation Sedgwick qui présente l'alternative suivante: doit-on étudier directement les appels ou mettre en question le droit d'interjeter appel? Les avocats se débattront pour trancher cette question.

Voilà donc le cœur des déclarations qui ont été rendues publiques. Grâce aux changements administratifs, nous proposons d'accélérer l'étude des appels dont nous n'avons pas encore été saisis. Malgré tout ce que vous pouvez dire dans les journaux, je n'ai aucunement l'intention de réintroduire le principe d'une amnistie générale qui, jadis, faisait partie de la politique de l'État au sujet d'un certain groupe ethnique.

Le président: Monsieur Skoreyko.

M. Skoreyko: Monsieur le ministre, je regrette de vous interrompre; vous avez exprimé votre désir d'augmenter le nombre des enquêteurs chargés d'étudier les appels particuliers. Leur accordez-vous le pouvoir d'étudier un cas particulier pour ensuite trancher si certains motifs justifient le droit d'interjeter appel? Auront-ils le droit de rejeter certaines demandes si, selon eux, les motifs n'en sont pas valables?

M. Mackasey: A l'heure actuelle, leurs pouvoirs sont assez limités . . .

M. Skoreyko: Oui.

M. Mackasey: . . . Je parle en général, mais pas leur étude des cas particuliers. Je proposerais que soit introduite une plus grande latitude d'action. A ce moment-là, nous pourrions nous attendre à ce qu'ils révisent les causes avant d'entendre le requérant et qu'ils mettent plus l'accent sur les motifs humanitaires que par le passé. A l'heure actuelle, ils évaluent la décision initiale et se demandent si elle était conforme à la Loi sans tenir compte de l'évolution de l'immigrant depuis le moment où il a interjeté appel. A notre avis, il faut donner plus de latitude à l'enquêteur chargé d'examiner ces appels.

M. Skoreyko: Le pouvoir discrétionnaire doit-il lui être dévolu? Monsieur le ministre le seul rôle de l'enquêteur est de recevoir une demande.

[Text]

Mr. Mackasey: This has not been the main consideration in our thrust to reduce the backlog. I must emphasize that we are dealing with the appeals out of a certainty yet to be determined, because we are wedded to the concept of a new act which will come forward in the fall. We have felt, after reviewing the situation with the officials, the Immigration Appeal Board and other experts in the field, that the main thrust should be precisely in the area I mentioned.

These special inquiry officers are highly trained, as you know. They have many years of experience. They are career people. They will be recruited from within the department as much as possible. In many cases they may be the original first line officer promoted, and things of that nature. We will be able to take better advantage of their experience in evaluating a person.

Mr. Skoreyko: Mr. Minister, the problem at this point seems to concern anyone who wishes to remain in Canada, who is not a bona fide landed immigrant but a visitor wanting to stay in Canada, which is contrary to the act at this point. He goes before an inquiry officer and files an application and then goes before an inquiry officer. The inquiry officer at this point has no alternative but to refer to the act and say that under the act, by the mere fact that he is in Canada applying for permanent admission to Canada rather than in his homeland, he is an unacceptable applicant. Is that right?

Mr. Mackasey: No.

Mr. Skoreyko: Let us clarify that. I do not mean unacceptable as an immigrant, but under the act he is denied the right without going through the appeal board. Is that right? You just cannot accept him, can you?

The Chairman: Dr. Adams.

Mr. Skoreyko: I would like him to elaborate on that.

Dr. R. M. Adams (Assistant Deputy Minister, Immigration, Department of Manpower and Immigration): The function of the special inquiry officer is to review the facts of the case and the decision made by the first line examination officer. Under a decision of the Supreme Court some time ago—some eight or nine months, I think—a special inquiry officer has been designated as having the right to reassess the individual before him, and it is only after that reassessment is done and the special inquiry officer determines that the individual would not successfully establish in Canada and the individual, in addition, does not voluntarily withdraw from Canada, that the deportation order is issued, and it is from the deportation order that the move to the appeal board is concerned with.

Mr. Skoreyko: Getting back to the special inquiry officer again, are you intending to vest more power in that particular person?

Mr. Mackasey: I am not trying to be evasive, but I do not want to use the words "more power". I would like to say "more latitude"; encourage him to give a little more weight to the personality or to the humanitarian aspects or to the changes that may be apparent to him, say, in the life style or the characteristics or the qualifications that led to the original rejection of his appeal for landed immigrant status.

[Interpretation]

M. Mackasey: On n'a pas tenu compte de cet élément dans notre tentative de réduire l'arriéré. L'examen des appels doit s'inscrire dans le contexte de la nouvelle loi qui apparaîtra à l'automne. Donc, après consultations avec mes fonctionnaires supérieurs, les membres de la Commission d'appel de l'immigration et d'autres spécialistes, nous avons mis l'accent sur les points que je viens de mentionner.

Comme chacun le sait, ces enquêteurs spécialisés ont reçu une formation très poussée. L'expérience leur sert de guide. D'ailleurs, ce sont de véritables professionnels qui seront recrutés au sein du ministère si possible. Dans plusieurs cas, on tiendra compte de l'ancienneté. Nous serons mieux en mesure d'utiliser leur expérience à meilleur escient.

M. Skoreyko: Monsieur le ministre, tous ceux qui souhaitent demeurer au Canada sans être immigrants reçus éprouvent une vive inquiétude. Je fais allusion aux visiteurs qui ont l'intention de rester. Or, comme chacun le sait, la Loi empêche de prendre cette initiative. Ils doivent donc déposer une demande et se présenter devant un enquêteur. Celui-ci se rapporte à la Loi et leur refuse l'entrée au pays simplement parce qu'ils n'ont pas fait cette demande d'admission permanente dans leurs propres pays mais bien au Canada. Ai-je raison?

M. Mackasey: Non.

M. Skoreyko: Tirons l'affaire au clair. Je ne dis pas qu'aux yeux de la Loi il s'agisse d'indésirables mais que cette demande est rejetée si l'immigrant ne s'adresse pas d'abord à la Commission d'appel. L'enquêteur se voit obliger de rejeter sa demande. Ai-je raison?

Le président: Monsieur Adams.

M. Skoreyko: Je veux des précisions à ce sujet.

M. R. M. Adams (sous-ministre adjoint, immigration, Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Le rôle de l'enquêteur spécialisé est de reviser le dossier du requérant ainsi que la décision qu'a prise le premier examinateur. En vertu d'une décision de la Cour suprême rendue il y a huit ou neuf mois, on a nommé un enquêteur spécialisé qui a le droit d'examiner à nouveau le dossier d'un particulier. Ce n'est qu'après cette nouvelle évaluation que l'enquêteur spécialisé peut juger que cette personne ne sera pas un bon citoyen canadien. En outre, si le requérant ne quitte pas le pays volontairement, on émettra une ordonnance d'expulsion et c'est là qu'intervient la Commission d'appel de l'immigration.

M. Skoreyko: Pour en revenir à l'enquêteur spécialisé, avez-vous l'intention de l'investir d'un pouvoir discrétionnaire?

M. Mackasey: Je n'essaie pas d'éluder la question mais je n'aime pas parler de pouvoir discrétionnaire ou de plus grand pouvoir. L'expression «plus de latitude» serait mieux choisie. Il faudrait l'encourager à tenir compte des motifs humanitaires, de l'évolution personnelle, du mode de vie ou des antécédents qui ont conduit au rejet initial de la demande qu'il avait déposée pour devenir un immigrant reçu.

[Texte]

• 1600

A person may have in the intervening months established himself fairly well in Canada. He may have not only landed a job, although he is not supposed to, but he may have proven or could prove to you or I or most people that he indeed would make a very welcome landed immigrant, despite the fact that the decision was contrary.

At the present moment, if we interpret the law that exists very stringently, the special inquiry officer must ignore that factor. They are hoping, in other words, that that factor will not be ignored quite so stringently as it has been. The fact that we will be adding several hundred of these special inquiry officers by its very nature means we will be able to handle cases that much faster, and I will admit that this in turn will lead to more appeal cases going before the Immigration Appeal Board.

Mr. Skoreyko: It will lead to more or to less.

Mr. Mackasey: Percentagewise it will lead to less, but it will actually lead to more as they are processed. In other words, thousands of cases will be processed very rapidly by the sheer weight of numbers of the special officers. But there will be a percentage of those, of course—I have no way of determining what the percentage may be—that will be rejected, and then an order for deportation will be instituted. A percentage of those persons quite often accept that as inevitable and leave. But there could be a portion of those who were determined to stay on and appear before the Appeal Board. That is why I am hoping in the fall, with the change in that act, to improve the Immigration Appeal Board, or at least to add to the numbers.

Mr. Skoreyko: I think my time is running out, Mr. Chairman. I have one more question and then I will wait for the second round.

I would presume, Mr. Minister, that you feel as I do, that if the special inquiry officer was given the right to take into account compassion and humanitarian grounds, there would be considerably fewer appeals before the Immigration Appeal Board.

Mr. Mackasey: I think that is a fact that perhaps has not been taken into full consideration at that level. However, we do not want to destroy—and I am sure you would agree with this from our previous conversation—the advantage of applying for landed immigrant status from within your own country. In other words, the point system for a job already established before you leave your country of origin is a very important factor. Otherwise people would simply flock into Canada and use what is a very liberal process for landed immigrant status. So it is not considered that we should close that gap or do anything that would discourage people from going through the normal procedures.

Mr. Skoreyko: I will await my second round.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: It was the policy of the department prior to about two months ago that upon attending the special inquiry officer, and if the deportation order was upheld—the two things that I have been telling people to do is first to appeal the decision, which puts it on the road to Ottawa, and secondly to ask for the right to work.

[Interprétation]

Entre-temps, il se peut fort bien qu'un requérant se soit établi au Canada. Non seulement s'est-il sans doute procuré un emploi bien qu'il ne soit pas obligé de le faire, mais il a prouvé qu'il pourrait être un émigrant reçu digne de foi malgré l'avis contraire des autorités.

A l'heure actuelle, si l'on interprète la loi de façon rigoureuse, l'enquêteur spécialisé ne peut pas tenir compte de ce facteur. Ce que nous souhaitons, en d'autres termes, c'est que l'on fasse preuve d'une plus grande souplesse en tenant compte du comportement du requérant. L'augmentation de centaines d'enquêteurs spécialisés nous permettra d'étudier plus rapidement ces dossiers. Par ailleurs, la Commission d'appel de l'immigration sera saisie d'un plus grand nombre d'appels.

M. Skoreyko: Il y aura plus d'appels ou peut-être moins.

M. Mackasey: En pourcentage, il y en aura moins, mais en chiffres réels il y en aura davantage. En d'autres termes, on étudiera très rapidement des milliers de cas parce qu'il y aura plus d'enquêteurs spécialisés. Mais il ne faut pas oublier qu'on rejettera un pourcentage de ces demandes et qu'on instituera une ordonnance d'expulsion. Malheureusement, un grand nombre de ces personnes accepte ce verdict comme étant inévitable et quitte le pays. Quant à ceux qui ont pris la décision de rester au pays, ils pourraient se présenter devant la Commission d'appel de l'immigration. C'est pourquoi j'espère qu'à l'automne, les modifications apportées à la loi amélioreront la Commission d'appel de l'immigration ou du moins augmenteront le nombre de ses membres.

M. Skoreyko: Mon temps de parole est écoulé, monsieur le président. J'ai une dernière question et j'attendrai ensuite le deuxième tour.

Monsieur le ministre, vous conviendrez avec moi que si l'enquêteur spécialisé avait le droit de tenir compte des motifs humanitaires, on soumettrait beaucoup moins d'appels à la Commission d'appel de l'immigration.

M. Mackasey: Malheureusement, on n'a pas tenu compte suffisamment de ce facteur. Toutefois, vous conviendrez avec moi qu'il ne faut pas abolir la pratique avantageuse qui permet aux étrangers de déposer une demande de statut d'immigrants reçus dans leur propre pays. En d'autres termes, le système de points qui permet au futur émigrant d'obtenir un emploi avant de quitter son pays d'origine constitue un élément fort important. Autrement, les gens entreraient au Canada et obtiendraient beaucoup trop facilement le statut d'immigrant reçu. Nous n'avons donc pas l'intention de combler cette lacune et d'inviter les futurs immigrants à adopter des méthodes inhabituelles.

M. Skoreyko: J'attendrai le deuxième tour.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: C'était la politique du ministère avant ces deux derniers mois de conseiller au requérant dont l'ordonnance d'expulsion était retenue et qui n'avait pas encore rencontré l'enquêteur spécialisé d'en appeler de la décision, ce qui se fait à Ottawa, et de demander d'obtenir le droit de travailler.

[Text]

It seems to me that there has been a directive that has come out whereby, in view of the insistence of the government in pursuing this policy towards those who visit to apply for landed immigrant status, they will remain in Canada pending the time for their hearing of the ultimate appeal without the right to work.

I am wondering whether this is a direction as such, or whether this has been at the insistence of the special inquiry officer. They are going to be in Canada for a year and a half—and I think that is a very conservative estimate—because of their ultimate appeal being reached. How are they going to exist? Perhaps I am on the wrong track, but I wish you would clear it up, so I can know what to tell these people.

Mr. Mackasey: No. You are very much on the right track. When you come into this country as a visitor, and as I have mentioned, as 38 million people do every year, the questions are fairly simple. If you are honest in your answers, and most people are, we presume they come in here as visitors for a period of three months and under. That seems to be the general characteristic of a person coming in as a visitor. This does not give that visitor the right to work.

Mr. Alexander: No, but you gave him that right to work.

Mr. Mackasey: When they get to the special appeal officer or inquiry officer, it is at that stage that many of these people are capable of working and job opportunities have been given to them through relatives, jobs that for one reason or another the average Canadian does not find too attractive. In some cases they are professionals whose services we could use, regardless of our rate of unemployment. These types of people who intend to go on to the appeal board stage are encouraged to take up employment if our investigation indicates they are not taking a job away from somebody. The alternative, as you suggested, is welfare or some other means of subsistence paid for by the taxpayer if they insist on their right of staying in the country until their case comes before the Immigration Appeal Board.

Mr. Alexander: I do not mean to become political in questioning, but it seems to me that this could be read as a means whereby you are attempting to reduce unemployment. At the same time, Mr. Minister, and I ask this again, has there been a change in policy with respect to the right to work which was given automatically. If I can recall, once this person has seen an inquiry officer and his appeal was then denied and he had the further right to appeal, it was at that stage he has been told, not only by me but lawyers and members of Parliament to ask for the right to work because it was automatically given to them. If I can refer to prior proceedings I am sure that this was the policy of the government. All I want to know is if that policy has been changed. I think it has because you have sort of qualified it.

Mr. Mackasey: We will let Mr. Adams answer that.

Dr. Adams: Yes, Mr. Chairman, there has been a change in policy, Mr. Alexander, in this area. It is not terribly substantial. The general situation is that when the appeal is entered the person is given the right to work. However, we have modified the policy to bring it in line with present circumstances and in light of the employment situation.

[Interpretation]

Cette politique aurait donné naissance à une directive selon laquelle les visiteurs qui font une demande de statut d'immigrant reçu n'auraient pas le droit d'obtenir du travail avant que ne soient terminées les procédures juridiques concernant son appel.

S'agit-il vraiment d'une directive du gouvernement ou du désir persistant des enquêteurs spécialisés. Ces personnes resteront au Canada pendant un an et demi au minimum, en attendant le résultat de leur appel. Comment vivront-elles? Ce n'est peut-être pas la question qu'il faudrait poser mais, si vous pouviez m'éclairer, je saurais quoi leur dire.

M. Mackasey: Non, c'est précisément la question à poser. Les questions sont relativement simples, lorsqu'il s'agit des 38 millions de touristes annuels. Si les réponses sont honnêtes, comme elles le sont dans la plupart des cas, nous supposons que ces touristes resteront au Canada pendant trois mois au maximum. Cela semble être le cas pour tous les touristes. Ceci ne leur donne pas le droit de travailler.

M. Alexander: Non, mais vous le leur avez donné.

M. Mackasey: Les enquêteurs ou les agents de la Commission d'appel examinent les emplois que ces personnes pourraient occuper et les possibilités qui leur ont été offertes par l'intermédiaire de parents; il s'agit d'emplois que les Canadiens, pour une raison ou une autre, ne veulent pas occuper. Parfois il s'agit d'employés professionnels dont nous pouvons employer les services, quel que soit le taux de chômage national. Nous encourageons ces personnes qui désirent aller jusqu'à la Commission d'appel à occuper un emploi si notre enquête nous prouve que cet emploi n'aurait pas pu être occupé par un Canadien. L'autre solution, comme vous l'avez dit, est de s'inscrire au Bien-être social ou à tout autre organisme d'aide, subventionné par les contribuables, si ces personnes insistent pour demeurer au pays jusqu'à ce que leur dossier soit examiné par la Commission d'appel de l'immigration.

M. Alexander: Je ne voudrais pas faire de politique mais il me semble que cette réponse peut être interprétée comme une tentative, de votre part, de réduire le chômage. En même temps, monsieur le ministre, je vous redemande si vous avez changé votre politique générale à l'égard du droit au travail qui était accordé automatiquement. Si je me souviens bien, lorsque la personne était passée devant un enquêteur et que son appel était refusé, elle pouvait poursuivre son appel à un niveau supérieur et demander le droit de travailler car cela lui était automatiquement accordé. C'était la réponse que donnaient les avocats, les députés, et moi-même. Si je me réfère aux cas passés, je suis certain que c'était là la politique générale du gouvernement. Je veux donc simplement savoir si cela a été modifié. Je pense que vos réponses antérieures tendent à le prouver.

M. Mackasey: Nous laisserons M. Adams vous répondre.

M. Adams: Oui, monsieur le président, nous avons changé notre politique générale à ce sujet. Les changements ne sont pas très importants. En règle générale, lorsque la personne fait appel, elle obtient le droit de travailler. Nous avons toutefois modifié ce principe général afin de tenir compte des circonstances actuelles et de nos problèmes de chômage.

[Texte]

Mr. Alexander: Is this the policy used to try to reduce unemployment?

Dr. Adams: Perhaps if I were to . . .

Mr. Alexander: Let you finish it?

Dr. Adams: . . . explain. Some people come in who have relatives who in the process of nominating them have said that they would be morally bound to care for these individuals. Other individuals have ample funds to support themselves while awaiting the appeal. There are people who have taken unauthorized employment before the period of entering the appeal. There are persons who occasionally take employment in a way which I think we would all regard as contrary to the public interest, for example, strike breaking and this sort of thing. There are persons who apply for permanent admission after they have by one way or another violated their status as visitors.

In the situations that I have just enumerated, generally the right to work will not be granted pending the outcome of the appeal.

Mr. Alexander: It appears to me that most people do not know that, particularly those who come on a sponsored application. Notwithstanding that, the inquiry officer determines—and I say this with a great deal of respect—within a half hour whether this chap should have the right to work or not; if he says, no, then the next step is an appeal to the Minister. Am I right in this assessment? If I am right, is there going to be further leeway for him on that lower level? I do not think he would take the chance in terms of trying to decide whether this chap should have the right to work or not. He will just pointedly refuse. I want to know if that is the case and that will be the case.

• 1610

Mr. Mackasey: No. The subtle change that Mr. Adams mentioned, and it is very subtle, is to remind certain people that they have come into the country under certain circumstances, that they have stayed on beyond the visitor's normal stay because they have been sponsored or because they have been proven financially capable of remaining here. The right to work is not a right. It becomes a right over a period of time due to the appeal system.

Certainly there would be no directive going out to the special inquiry officers, Mr. Alexander, that would blanketly say at that level, even if you intend to go on to the inquiry level or to the board level you cannot work under any circumstances. I think the special inquiry officer would use pretty well the same criteria that he is now using.

Mr. Alexander: It seems to me, Mr. Minister, with all due respect, that if I read you correctly, you do not want to deviate from or remove the right by way of legislation or regulations of those who come in as visitors to apply for landed immigrant status but that you are going at it by the back door—and I say this with a great deal of thought—by refusing them the right to strike.

Mr. Mackasey: No, no.

Mr. Alexander: In other words, you blanketly state, "No, you cannot come here as a visitor and apply; you have to apply from back home."

[Interprétation]

M. Alexander: Est-ce la politique que vous avez définie pour essayer de réduire le chômage?

M. Adams: Peut-être pourrais-je . . .

M. Alexander: Finir?

M. Adams: . . . vous expliquer cela. Certaines personnes qui viennent dans notre pays ont des parents qui nous ont indiqué qu'ils se sentaient moralement responsables de leur subsistance. D'autres ont suffisamment d'argent pour vivre en attendant le résultat de l'appel. D'autres ont occupé des emplois non-autorisés avant de faire appel. D'autres encore occupent des emplois temporaires que nous considérons tous comme contraires à l'intérêt public; il s'agit, par exemple, des briseurs de grèves et autres. Certaines personnes demandent l'admission permanente après avoir, d'une manière ou d'une autre, violé leur statut de touriste.

Dans toutes ces situations, le droit au travail ne sera généralement pas accordé avant la décision d'appel.

M. Alexander: Il me semble que la plupart des gens ignorent, et spécialement ceux qui viennent ici en ayant fait une demande parrainée. Quoi qu'il en soit, l'enquêteur décide en une demi-heure si cette personne aura le droit de travailler ou non; si la réponse est non, l'étape suivante consiste à en appeler au ministre. Est-ce bien cela? Si mon interprétation est exacte, y aura-t-il d'autres problèmes au niveau inférieur d'appel. En effet, je ne pense pas que l'agent de l'immigration se risquera à prendre une décision personnelle à ce sujet. Il refusera tout de suite. J'aimerais savoir si c'est ce qui se passe dans la réalité.

M. Mackasey: Non. Les changements très subtils mentionnés par M. Adams ont été adoptés afin de rappeler à certaines personnes qu'elles sont entrées au pays sous certaines conditions et qu'elles ont pu y rester au-delà de la durée normale parce qu'elles ont été parrainées ou parce qu'elles nous ont prouvé qu'elles avaient des moyens financiers suffisants pour y rester. Le droit au travail n'est pas obligatoirement un droit. Il le devient après un certain délai, du fait de la procédure d'appel.

Il est certain, monsieur Alexander, que nous n'allons envoyer aucune directive à nos enquêteurs spéciaux affirmant purement et simplement que les demandeurs n'auront pas le droit de travailler, même s'ils décident de faire appel. Je pense que l'enquêteur spécial continuera à se baser sur les critères qu'il a employés jusqu'à maintenant.

M. Alexander: Si mon interprétation est correcte, monsieur le ministre, il me semble que vous ne voulez pas supprimer, au moyen d'une loi ou d'un règlement, le droit des touristes à demander le statut d'immigrant reçu mais que vous essayez de le faire de manière détournée, en leur refusant le droit de grève, et je n'affirme pas cela à la légère.

M. Mackasey: Non, non.

M. Alexander: En d'autres termes, vous répondez à ces personnes: «Non, vous ne pouvez venir ici comme touristes et faire une demande d'immigrant; vous devez en faire la demande dans votre pays d'origine.»

[Text]

Mr. Mackasey: No, that is not quite what Mr. Adams said.

Mr. Alexander: No, I know that is not what he said. That is what I am reading into it.

Mr. Mackasey: You are reading too much into it. We have instances, which we deplore and certainly do not encourage and which I doubt you would, where visitors or people in the appeal system have been used as strike breakers. This practice we deplore and do not encourage.

Mr. Alexander: I can readily see that.

Mr. Mackasey: We do not want to see it happen, so we do not look upon this type of action as legitimate employment or something that we want to encourage; on the contrary.

Above all else, we want our landed immigrants to be potential citizens and are therefore looking for the right type of characteristics, but we do recognize the borderline cases to whom the special inquiry officer feels he cannot morally grant landed immigrant status but to whom he feels with a wider latitude the Immigration Appeal Board might. Then he can be inclined to grant that individual the right to work, particularly if he is convinced from his inquiry that he is not depriving some legitimate Canadian living in . . .

Mr. Alexander: That is a very touchy issue right there, but I think we are moving in the wrong area if we talk about reducing unemployment. I will ask you this—I think I know the answer but just for the purpose of the record—you are not moving away from the policy or the principle that you have now that a visitor can come here and apply?

Mr. Mackasey: That is right. He can apply for landed immigrant status. I have no intention of moving away from that.

Mr. Alexander: What are you doing for the guy back home who wants to be honest about this whole thing? I think we have to accept the fact that many people have seen the charitable aspects of this proposed act—let me put it to you that way without trying to get into trouble—so they are all coming over here as visitors. I would say the vast majority of them—perhaps you will check me if I am wrong—come here as visitors because eventually they get to know how this act works. I cannot see the equity in it. If somebody wants to stay home he has a tough time whereas another chap gets over here and, through a quirk of fate, may be accepted. Is anything being done to alleviate the inequities that may exist as a result of this two-pronged policy that will assist the guy who wants to apply from back home?

• 1615

Mr. Mackasey: Yes, the person who wants assistance back home has a very definite advantage in the point system in that he is given 10 points by reason of the fact he has a job waiting for him in Canada, whereas the chap applying for landed immigrant status from within the country has no credit in the way of points given to him by reason of having a job in Canada for the simple reason that, legally, he is not entitled to be working while he is here as a visitor.

[Interpretation]

M. Mackasey: Non, ce n'est pas tout à fait ce que vous a dit M. Adams.

M. Alexander: Bien sûr; mais c'est comme cela que je l'interprète.

M. Mackasey: Vous interprétez trop. Je peux vous citer des cas que nous déplorons et n'encourageons pas, où des touristes ou des personnes qui ont fait appel ont été utilisés comme briseurs de grève. Nous déplorons cette pratique et ne l'encourageons pas.

M. Alexander: Je l'espère bien.

M. Mackasey: Nous ne voulons pas de cela et c'est pourquoi nous ne considérons pas que cela constitue des emplois légitimes; nous essayons donc de décourager de telles activités.

Nous désirons par-dessus tout que les immigrants reçus deviennent des citoyens canadiens et c'est pourquoi nous recherchons d'abord les personnes dont nous avons besoin; nous admettons cependant qu'il existe des cas marginaux pour lesquels un enquêteur spécial peut estimer qu'il n'a moralement pas le droit d'accorder le statut d'immigrant reçu, chose que pourrait faire la Commission d'appel de l'immigration. L'enquêteur pourra alors accorder à cette personne le droit de travailler, spécialement s'il est convaincu que cet emploi ne sera pas occupé par un Canadien.

M. Alexander: Tout cela est très délicat mais je pense que nous faisons erreur si nous essayons de réduire le chômage par ces moyens. Simplement pour que votre réponse figure au procès-verbal, je vous demanderais si vous n'abandonnez pas le principe que vous avez appliqué jusqu'à maintenant, voulant qu'un touriste peut entrer au pays et demander le statut d'immigrant.

M. Mackasey: Non, il peut demander ici le statut d'immigrant reçu. Je n'ai aucune intention de changer cela.

M. Alexander: Que faites-vous pour celui qui est resté dans son pays et veut suivre fidèlement vos procédures? Je pense que nous devons reconnaître que de nombreuses personnes ont perçu les aspects, disons, charitables de cette loi, et viennent ici en tant que touristes. Vous pourriez me corriger mais je pense que la grande majorité d'entre elles viennent ici comme touristes car elles finissent par savoir comment cette loi est appliquée. Je ne vois pas comment on peut dire que cette loi est juste. La personne qui respecte vos procédures a beaucoup de difficultés alors que celle qui entre ici comme touriste peut être facilement acceptée. Avez-vous l'intention de prendre des mesures pour réparer les injustices qui peuvent résulter du fait que votre politique est basée sur deux principes différents?

M. Mackasey: Oui; la personne qui fait sa demande dans son pays d'origine a un avantage certain par le système des points car le fait qu'elle ait un emploi qui l'attende au Canada lui fait gagner 10 points; par contre, la personne qui demande le statut d'immigrant reçu ici même ne reçoit aucun crédit du fait qu'elle occupe un emploi chez-nous pour la simple raison que, légalement, cet emploi n'est pas autorisé.

[Texte]

Mr. Alexander: Keeping that in mind, other than all the reasons you indicated whereby the right to strike would not be given, one of which I do not accept, taking a job from somebody else—I think we are moving in the wrong area to try to reduce unemployment—could I be assured that if a person outside those three or four areas has a letter that indicates, "Yes, I find, after having interviewed this person, I think he would make an excellent employee of my firm" he will be given the right to work, all things being equal?

Mr. Mackasey: You mean at the special inquiry officer stage?

Mr. Alexander: Right.

Mr. Mackasey: I will let Mr. Adams answer and then I will elaborate on it. I know the answer to it.

Dr. Adams: Mr. Chairman, I would like to make it clear that the basic policy is undisturbed, that of allowing people the privilege of taking employment who follow the law—that they apply in time relative to the time limits on their visitor's status, have not taken unauthorized employment or have not in other ways violated the legislation—and this permission is given at the point at which the individual enters his appeal from the deportation order.

Mr. Alexander: That I know. You still have not answered my question. Perhaps I was looking for a yes or no and did not get it. You passed the ball to Dr. Adams, and I think he catches very well. He is starting to answer questions like the Minister.

In all sincerity, because I think we are all faced with this problem, I want to know if a chap has a letter—taking him away from all those exceptions which you had objected to—will he be given the right to work, all things being equal? That is a simple question.

Mr. Mackasey: If I were seeking advice from you, Mr. Alexander, what would your decision be?

Mr. Alexander: If you were seeking advice from me I would say yes, if I were following the policy that you have now.

Mr. Mackasey: I will say yes; I will follow your advice.

Mr. Alexander: That is all. You surprise me, Mr. Minister. I have no further questions.

Mr. Skoreyko: One of the anomalies in the present act that seems to be grossly unfair is that an applicant who is rejected in his own country is denied the right or is not entitled to any sort of appeal, yet the applicant whose intent initially is to come to Canada as a visitor, to circumvent the law, is by virtue of the act or regulations allowed the right of appeal and allowed to remain here for up to three or four years waiting for the results of that appeal. I just do not think that is really fair. Do you?

• 1620

Mr. Mackasey: Would you like to answer that one, Dr. Adams?

Dr. Adams: Not very much, Mr. Minister, but I might just say that we get 400,000 to 500,000 applications a year. Individuals who do not qualify at some particular point in time can certainly reapply again. Again, it is perfectly legal for them to come to Canada. It is not illegal . . .

[Interprétation]

M. Alexander: Dans ces conditions, et sans tenir compte des raisons que vous avez indiquées pour justifier le fait que vous leur refusiez le droit de grève, raisons que je n'accepte pas toutes, pouvez-vous m'assurer qu'une personne disposant d'une lettre d'un employeur affirmant qu'il serait disposé à l'employer dans son entreprise, recevra le droit de travailler, toute chose étant égale?

M. Mackasey: Vous voulez dire, au niveau de l'enquêteur spécial?

M. Alexander: C'est cela.

M. Mackasey: Je laisserai monsieur Adams vous répondre puis je pourrai vous donner des détails. Je sais quelle sera ma réponse.

M. Adams: Monsieur le président, je voudrais qu'il soit bien clair que notre politique générale n'a pas changé en ce qui concerne le droit au travail accordé aux personnes qui respectent la Loi; si elles font leur demande dans les délais prévus pour les touristes, si elles n'ont pas occupé d'emploi non autorisé et si elles n'ont pas, de quelque autre manière, violé les lois de notre pays, l'autorisation de travailler leur est accordé lorsqu'elles font appel de l'ordre d'expulsion.

M. Alexander: Je le sais. Vous n'avez pas répondu à ma question. Je voulais une réponse positive ou négative que vous n'avez pas donnée. Le ministre a renvoyé la balle à monsieur Adams, qu'il a très bien saisie. Il commence à répondre aux questions exactement comme le ministre.

Sincèrement, à part les exceptions que vous avez mentionnées, accorderez-vous le droit de travailler à la personne qui a une lettre d'un employeur potentiel? C'est une question simple.

M. Mackasey: Si je vous demandais votre avis monsieur Alexander, quelle serait votre décision?

M. Alexander: En respectant votre politique actuelle, je dirais oui.

M. Mackasey: Je dis donc oui; je vais suivre votre conseil.

M. Alexander: Très bien. Vous me surprenez monsieur le ministre. Je n'ai pas d'autre question.

M. Skoreyko: Il me semble que l'une des anomalies fondamentales de cette Loi provient du fait qu'un demandeur dont la demande d'immigration a été refusée dans son propre pays n'a droit à aucun appel alors qu'un demandeur qui est venu ici comme touriste, afin de contourner la Loi, a le droit de faire appel en vertu de la Loi ou des règlements; il a même le droit de rester chez nous pendant 3 ou 4 ans, en attendant la décision finale. Je ne pense pas que cela soit très juste. Et vous?

M. Mackasey: Voudriez-vous répondre, monsieur Adams?

M. Adams: Si vous insistez, monsieur le ministre, je pourrai simplement dire que nous recevons 400,000 à 500,000 demandes par an. Les personnes qui ne sont pas admissibles à une certaine époque peuvent faire une autre demande plus tard. Bien sûr, elles ont parfaitement le droit de venir au Canada. Il n'est pas illégal . . .

[Text]

Mr. Skoreyko: No, no.

Dr. Adams: ... to come as a visitor and apply for a change of status. I think there is perhaps some difference between the individual who does take the time, the trouble and the expense and so on, and remember that this is the normal situation, to come to Canada to apply here and it is to protect really his rights that we have this rather elaborate mechanism. This is the individual who has taken some really quite special effort to attempt to become a Canadian. I think this is really the basic philosophy behind it and he is given the protection of our laws as is everyone else. I think that is really at the root of it, and I think—

Mr. Skoreyko: But, sir ... Pardon me. Just so that you can elaborate on it further. As the regulations are set up now, are you not really inviting these people overseas who intend to be perfectly honest about the procedure. For instance, just a couple of weeks ago, was it not, some Jamaicans, about 60 couples, arrived in Toronto, were perfectly honest about it and were turned back. No right of appeal, nothing, they, you know ...

Dr. Adams: They withdrew voluntarily.

Mr. Skoreyko: Yes, but I suggest to you that that is the kind of immigrant we want into the country.

Dr. Adams: And, many do, many do.

Mr. Mackasey: Well, they could have also, and still have been honest, simply stated that they wanted to remain in the country and go through the appeal procedures.

Mr. Skoreyko: Did they know that? Were they told that they could do that?

Mr. Mackasey: I think they were very well briefed. They knew why they stopped here and where they were going. They had really another objective in mind.

Mr. Skoreyko: Oh, I see.

Mr. Mackasey: Their objective really was not to stay in Canada. Their objective was to go on farther. I do not think they were dishonest in any way but I do not think honesty had anything to do with it. They could also have stated honestly, at that point, that they decided to stay in the country and could have been rejected and then gone through the appeal route; they were quite honest in their statement; they just were not interested in staying in Canada and they just retired voluntarily.

Mr. Skoreyko: I see. Mr. Minister, sometime back, when the Honourable Guy Favreau was the Minister of Citizenship and Immigration, that very honourable, well-intentioned, gentleman who is no longer with us, had said to the Committee that it was the intention of the Immigration Department to set up immigration offices in Iron Curtain countries to facilitate the movement of intended immigrants from those countries to reunite with their Canadian relatives here. At that point, I believe there was some talk about an immigration office being established in Warsaw, if I am not right you can correct me on that, and then the office in Geneva was handling a number of the other cases. Has there been any change in regard to that aspect?

[Interpretation]

M. Skoreyko: Non, non.

M. Adams: ... de venir comme touriste et de faire une demande de changement de statut. Je pense qu'il y a une certaine différence entre la personne qui fait sa demande dans son pays d'origine et celle qui prend le temps de venir chez nous, sans compter l'argent que cela lui coûte, pour faire sa demande sur place; en fait, ce mécanisme assez compliqué vise à protéger les droits de cette dernière. Il s'agit ici d'une personne qui a fait des efforts vraiment extraordinaires pour devenir canadienne. C'est là notre philosophie fondamentale et nous considérons que cette personne mérite, autant que quiconque, d'être protégée par nos lois. C'est là la base de ...

M. Skoreyko: Mais les règlements, tels qu'ils sont actuellement rédigés, n'ont-ils pas tendance à inciter ces personnes à venir au Canada, alors qu'elles désireraient respecter les procédures. Par exemple, il y a environ deux semaines, environ 60 couples de Jamaïcains sont arrivés à Toronto, ils ont été sincères et honnêtes et sont repartis. Aucun droit d'appel, rien.

M. Adams: Ils sont repartis volontairement.

M. Skoreyko: Oui, mais je me demande s'ils ne constituent pas justement le genre d'immigrant que nous désirons attirer.

M. Adams: Beaucoup restent.

M. Mackasey: Tout en restant honnêtes, ces Jamaïcains auraient pu simplement déclarer qu'ils voulaient rester au pays et user de leur droit d'appel.

M. Skoreyko: Le savaient-ils? Le leur a-t-on dit?

M. Mackasey: Je pense qu'on leur a expliqué la situation. Ils savaient pourquoi ils s'étaient arrêtés ici et où ils allaient. En fait, ils avaient un autre objectif.

M. Skoreyko: Je vois.

M. Mackasey: Leur objectif n'était pas vraiment de rester au Canada. Il était d'aller plus loin. Je ne pense pas qu'ils aient été malhonnêtes et je ne pense pas que l'honnêteté ait quelque chose à voir ici. Ils auraient pu affirmer qu'ils voulaient rester chez nous, leur demande aurait pu être refusée et ils auraient pu user de leur droit d'appel; mais ils ont tout simplement déclaré qu'ils ne voulaient pas rester au Canada et ils sont repartis volontairement.

M. Skoreyko: Je vois. Alors qu'il était ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, l'honorable Guy Favreau avait déclaré au Comité que le ministère de l'Immigration avait l'intention de créer des bureaux dans les pays d'au-delà du Rideau de fer afin de faciliter l'immigration de ceux qui voulaient rejoindre leurs parents au Canada. Je pense qu'à cette époque on avait parlé de créer un bureau à Varsovie et le bureau de Genève traitait une grande partie des autres cas. Y a-t-il eu des changements à ce sujet?

[Texte]

Mr. Mackasey: Go ahead and answer that one.

The Chairman: Dr. Adams.

Dr. Adams: Mr. Chairman, at the present time, we do service most of the, as you term them, Iron Curtain countries. Our officials in our office in Vienna make regular visits to Warsaw, to Moscow and to Prague. We also have an immigration officer in Budapest who covers Hungary and Bulgaria. We find that when exit visas are made available to the individuals concerned that if we were able to give the service, I think...

Mr. Skoreyko: These are immigration attachés...

Dr. Adams: Yes, that is correct.

Mr. Skoreyko: ... connected with the External Affairs Department.

Dr. Adams: No, these are our officials, Manpower and Immigration attachés with the power, under the law, to issue visas to come to this country.

• 1625

Mr. Skoreyko: What happens now in the case of a Russian wanting to emigrate to Canada?

Dr. Adams: He would seek to obtain an exit visa from his own domestic authorities; he would then visit, for example, the Canadian Embassy in Moscow and the application would be filled out. On a periodic visit, when enough applications have been accumulated every month or so, our officer from Vienna would fly to Moscow, process the applications, issue the visas and they would come forward.

Mr. Skoreyko: I see. Dr. Adams, in the case of Mainland China, particularly as we have diplomatic recognition with that country, what happens if a Canadian who is not of Chinese origin wishes to sponsor relatives from mainland China? What is the procedure there? Do they have to go through the Hong Kong office? If so, how do they get to the Hong Kong office to be interviewed or do we have facilities in Peking or somewhere else?

Dr. Adams: No, we do not have facilities in Peking and it is necessary for the individual to come to our Hong Kong office. The discussions in relation to immigration with the People's Republic have not gone that far as yet.

Mr. Skoreyko: Which is still at this point virtually an impossibility.

Dr. Adams: Not necessarily. Many...

Mr. Skoreyko: Many, but in terms of, you know, I am speaking of a city like Edmonton, of 500,000 people in it and a population of about 3,500 Chinese. I can name you a dozen places where...

Mr. Mackasey: Quite conceivably when air travel to Peking or other main cities are firmly established and, as you know, negotiations are going on. The Republic has set certain priorities and although discussion on immigration is very important to them, it is not considered by the Republic as a priority item as yet.

[Interprétation]

M. Mackasey: Allez-y, répondez.

Le président: Monsieur Adams.

M. Adams: Monsieur le président, nous nous occupons actuellement de la plupart des pays d'au-delà du Rideau de fer. Nos responsables à Vienne font des séjours réguliers à Varsovie, Moscou et Prague. Nous avons également un responsable à Budapest, qui s'occupe de la Hongrie et de la Bulgarie. Lorsque les visas de sortie sont accordés aux personnes concernées, et que nous avons pu les aider...

M. Skoreyko: Il s'agit d'attachés à l'immigration...

M. Adams: C'est exact.

M. Skoreyko: ... dépendant du ministère des Affaires extérieures.

M. Adams: Non, ce sont nos fonctionnaires; il s'agit d'attachés de la Main-d'œuvre et de l'Immigration auxquels la loi accorde le pouvoir d'émettre des visas d'entrée au Canada.

M. Skoreyko: Comment les choses se passent-elles lorsqu'un Russe désire émigrer au Canada?

M. Adams: Il doit obtenir un visa de sortie des autorités soviétiques et ensuite il doit se présenter à l'ambassade du Canada à Moscou où il remplit un formulaire de demande. Un fonctionnaire de nos bureaux de Vienne se rend régulièrement à Moscou pour examiner les demandes et accorder les visas.

M. Skoreyko: Je comprends. En ce qui concerne la République populaire de Chine avec laquelle nous avons établi des relations diplomatiques, que se passe-t-il lorsqu'un Canadien qui n'est pas d'origine chinoise désire faire venir des membres de sa famille de la République populaire de Chine? Ces personnes doivent-elles se rendre à notre bureau de Hong Kong? Si tel est bien le cas, comment font-elles pour se rendre à ce bureau et existe-t-il des bureaux à Pékin ou ailleurs?

M. Adams: Non, nous n'avons pas de bureaux à Pékin et ces personnes sont obligées de se rendre à notre bureau de Hong-Kong. Nos discussions avec la République populaire de Chine concernant l'immigration ne sont pas encore suffisamment avancées.

M. Skoreyko: Donc, en fait, l'immigration est pratiquement impossible.

M. Adams: Non, pas nécessairement.

M. Skoreyko: Pour une ville d'Edmonton qui compte 500,000 habitants dont 3,500 d'origine chinoise le nombre n'est pas important. Il y a des dizaines d'autres endroits où...

M. Mackasey: Les choses changeront peut-être lorsque les services aériens entre Pékin et les autres principales villes du pays auront été établis. La République populaire de Chine a établi une liste de priorités sur laquelle l'immigration ne vient pas en premier lieu.

[Text]

Mr. Skoreyko: Yes.

Mr. Mackasey: The wheels of government everywhere move very slowly but it is quite conceivable that one day we would not have to expedite these applications through Hong Kong. You know as well as I do that they are costly and difficult and no doubt represent travel inconvenience to many Chinese would-be Canadians. I would be misleading you if I were to say we have reached a point where we are discussing it; not yet, because there are many other areas that are still under discussion before we get to that.

Mr. Skoreyko: But it is the intention of your department ...

Mr. Mackasey: We would, as a policy, certainly have no objection. It is simply that we have to respect the views also of the other country. This will require negotiations and, frankly, we have not reached that point.

Mr. Skoreyko: You have not reached the negotiation point?

Mr. Mackasey: No, we have not.

The Chairman: Do you have any more questions, Mr. Skoreyko?

Mr. Skoreyko: Yes, I have. Mr. Chairman, I would like to ask the Minister if under the present regulations admissions to Canada are still denied in cases where the applicant may have participated in communist activities or in the Communist movement abroad or whose relatives may have participated in the Communist movement in Canada. Has there been any change in policy there at all?

Mr. Mackasey: Not to my knowledge. I think one of the problems all ministers of Immigration face, I suppose, is the recognition that our security system depends perhaps to an abnormal degree on confidentiality of information and the weighing of evidence, evidence that cannot always be brought forward, as you know, publicly. The integrity of the department and the Minister has to be accepted. Quite often I am seized with information that just cannot be made public if our own security methods are to be maintained for the general good of the country. This is always a sad, difficult case for a minister who is aware of information that just cannot be publicized. We have no general policy vis-à-vis Communism. We do not have any general policy vis-à-vis communism, but, after all, it is an ideology. To be a Communist, to be a Canadian—well, I guess I can be a Liberal and be a Canadian; and if you run in elections, the criterion really is security, but I do not think we are paranoid about the subject.

In recent years, as you well appreciate, some of our security risks, if I may use that expression, definitely do not originate from people whom you might call Communists, in the traditional sense. So, the general criterion that governs ministerial intervention is a question of security more than ideology.

The Chairman: You may have one last question, Mr. Skoreyko. I have other names on the list.

Mr. Skoreyko: I wonder if I could let it go and allow the next questioner to take over now.

The Chairman: Right. Thank you, Mr. Skoreyko.

[Interpretation]

M. Skoreyko: Je comprends.

M. Mackasey: Il se peut qu'un jour nous n'ayons plus à examiner ces demandes à partir de notre bureau de Hong-Kong. Cette procédure est bien entendu coûteuse et difficile pour de nombreux Chinois candidats à l'immigration au Canada. Mais cette question n'est pas encore à l'ordre du jour, de nombreuses autres questions devant passer avant.

M. Skoreyko: Mais du moins, c'est un objectif de votre Ministère.

M. Mackasey: En théorie, nous n'avons aucune objection mais nous devons tenir compte du point de vue de la Chine populaire. Les négociations devront avoir lieu mais nous n'en sommes pas encore là.

M. Skoreyko: Vous n'êtes pas encore sur le point d'entamer des négociations?

M. Mackasey: Non, pas encore.

Le président: Vous avez d'autres questions à poser, monsieur Skoreyko?

M. Skoreyko: J'en ai, monsieur le président. Le ministre pourrait-il me dire si en application des règlements en vigueur l'entrée au Canada est refusée à des personnes ayant participé à des activités communistes ou fait partie du Parti communiste à l'étranger ou dont les membres de la famille font partie du Parti communiste canadien. Cette politique a-t-elle été modifiée récemment?

M. Mackasey: Pas à ma connaissance. Les ministres de l'Immigration de quelque pays que ce soit doivent tenir compte du fait que le système de sécurité d'un pays dépend de la sauvegarde du caractère confidentiel de certains renseignements qui ne peuvent pas toujours être rendus publics. Il arrive bien souvent, en effet, que j'aie à traiter de renseignements dont la divulgation risquerait de nuire à l'intérêt général du pays. Cela pose toujours un cas de conscience difficile au ministre. Mais nous n'avons pas de politique générale en ce qui concerne le communisme. Nous n'avons donc pas de politique générale en ce qui concerne le communisme qui n'est après tout, qu'une idéologie. On peut être Canadien et communiste comme on peut être Canadien et appartenir au Parti libéral, le critère en ce qui concerne les élections étant celui de la sécurité.

Vous n'êtes pas sans savoir qu'au cours de ces dernières années, les menaces contre notre sécurité n'ont pas émané de personnes dites communistes dans le sens traditionnel du mot. Les décisions du ministère relèvent donc de la sécurité et non pas de l'idéologie.

Le président: Vous pouvez poser une dernière question, monsieur Skoreyko car j'ai d'autres personnes inscrites sur ma liste.

M. Skoreyko: Dans ce cas je passe la parole.

Le président: Très bien je vous remercie, monsieur Skoreyko.

[Texte]

Mr. La Salle.

M. La Salle: Merci, monsieur le président. J'aimerais, monsieur le ministre, attirer votre attention sur la diminution, depuis deux ans, de l'immigration au Canada. Cette diminution est-elle provoquée par le ministère à cause du contexte économique du Canada? Y a-t-il une relation entre l'immigration moins nombreuse et le fait que nous avons un taux de chômage plus élevé? Le gouvernement analyse-t-il cette situation et fait-il moins de publicité, si vous voulez, ou si c'est simplement un effet normal.

M. Mackasey: Monsieur La Salle, en anglais, nous avons une expression qui dit: «It is a question of the chicken or the eggs». Alors la situation normale parce que nous avons un niveau de chômage de 6 ou 7 p. 100: les immigrants cherchent souvent un autre pays où ils peuvent trouver de l'ouvrage. Nous, par exemple, au moyen de notre système de pointage, pouvons définir des critères par lesquels, malgré le chômage nous désirons attirer des médecins, des professionnels plus que, par exemple, des charpentiers ou même des électriciens parce que nous voulons protéger ceux qui sont déjà ici et en même temps pour assister ce nouveau Canadien parce qu'il est inutile de le faire venir au Canada s'il n'y a pas d'ouvrage pour lui.

M. La Salle: Mais d'une façon précise, vous n'avez pas de normes établies pour freiner la venue d'immigrants dans une période où nous avons déjà des chômeurs en trop grande quantité.

M. Mackasey: Puis-je vous répondre en anglais?

M. La Salle: Oui.

M. Mackasey: La raison est simple pour moi, et je vous demande la permission de continuer en anglais.

M. La Salle: Je vous l'accorde.

Mr. Mackasey: My general philosophy is that I believe in immigration as a general rule. Although we go through periods of unemployment, I think, on balance, we are an under-populated country, and one of our problems at the present moment in our secondary manufacturing is that we do not have a large enough domestic market for the expansion of secondary industry.

Vous serez intéressé dans le fait que ce matin, the ten millionth immigrant to Canada arrived which is a lot of immigrants over the years we have been keeping records. He happened to be a psychiatrist; maybe he should have stopped and stayed in Ottawa, I do not know, but he has gone on to Toronto anyway to work. Despite high unemployment, there is a shortage of people in the medical profession. I think in the long run, our country has become richer as we develop our population, and immigration is one of the quick ways of doing it. We do not close the doors intentionally when we have high unemployment by weighing the characteristics of the type of people we want, the characteristics in their skills, not in their race, colour or religion. We introduce the demand for jobs in an area where there are just not enough jobs available.

• 1635

M. La Salle: Dans vos bureaux d'information ou aux ambassades, est-ce que le contexte, tant social qu'économique, du Canada et des provinces (parce que le contexte est différent d'une province à l'autre, dans une province en particulier) est très bien expliqués. J'aimerais aussi savoir s'il y a eu des modifications importantes pour ce qui est de la situation du Québec? Je sais que le gouvernement du Québec fait des demandes pour avoir des représentants

[Interprétation]

Monsieur La Salle.

Mr. La Salle: Thank you, Mr. Chairman, I would like to draw the Minister's attention to the fact that immigration to Canada has decreased during the past two years. Has this decrease been caused deliberately by the department as a result of Canada's economic situation? Is there a relation between this drop in immigration and our high rate of unemployment? Has the government taken action to obtain this result or is it a normal development?

Mr. Mackasey: There is an English expression which says, "It is a question of the chicken or the eggs." Therefore I would say that this is a normal situation at a time when we have six or seven per cent of people unemployed. Immigrants are looking for another country where they can find work. With our point system, we have set up a number of criteria which enable us, despite unemployment, to attract to Canada such people as doctors and professionals and not carpenters nor electricians, because we want to protect our own people in this sector. We also aim at protecting these immigrants because there is no use in bringing them into Canada if they cannot find work here.

Mr. La Salle: But you have no precise standard aimed at slowing down immigration during periods of high unemployment.

Mr. Mackasey: Would you mind if I answered in English?

Mr. La Salle: Go ahead.

Mr. Mackasey: I will therefore continue in English.

Mr. La Salle: Go right ahead.

M. Mackasey: En principe je suis partisan de l'immigration. Malgré les périodes de chômage que nous connaissons, notre pays n'est pas suffisamment peuplé ce qui fait que le marché intérieur ne permet pas l'expansion de notre industrie secondaire.

Ainsi, ce matin même, le dix millionième immigrant est arrivé au Canada, ce qui représente un nombre impressionnant d'immigrants. Comme il s'agit justement d'un psychiatre, il aurait peut-être mieux valu qu'il s'installe à Ottawa, mais il est parti pour Toronto. En dépit du taux de chômage élevé, notre pays manque de médecins. A long terme, notre pays a tout à gagner à accroître sa population et l'immigration est le moyen le plus rapide d'y arriver. Lorsque le chômage est élevé, nous n'en fermons pas nos portes pour autant, mais nous sélectionnons les immigrants suivant leurs qualifications professionnelles et non pas selon leur race ou leur religion.

Mr. La Salle: I would like to know whether our embassies or information bureaux give sufficient information concerning the economic and social context of Canada which varies from one province to another. Have there been any changes as far as the Quebec situation is concerned? I know that the provincial government of Quebec has asked to have its own immigration officers in the information bureaux. I would like to know whether these officers,

[Text]

dans les bureaux d'information en ce qui a trait à l'immigration. Est-ce qu'il y a un représentant québécois ou canadien qui fait la part des choses pour informer l'immigrant qu'au Québec, c'est toujours le fait français qui domine, compte tenu de la population en majorité francophone? Souvent des immigrants nous disent qu'on les a mal informés, ou pas informés du tout, au sujet de la langue parlée au Québec. Je pense qu'il est aussi important qu'en Ontario on sache que la langue anglaise est la langue dominante.

M. Mackasey: La question est très importante, parce que le ministre de l'Immigration, M. Bienvenue, vient de terminer une tournée de tous nos bureaux canadiens à travers le monde et particulièrement dans les pays où la population est d'expression française. En coopération avec le gouvernement fédéral, le ministère de l'Immigration de la province de Québec, va établir dans nos bureaux, comme d'autres provinces l'ont fait, l'Ontario et la Colombie-Britannique entre autres, un service spécial pour la province de Québec où le représentant de la province de Québec, puisse expliquer à l'immigré, qui est accepté par le Canada, les avantages de venir vivre dans la province de Québec.

M. LaSalle: Merci beaucoup.

The Chairman: Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, do I gather from the Minister's reply to the previous questioner that there are no specific quotas as such now between countries. At one time was there not some sort of a reciprocal agreement between Jamaica, for example, and Canada? Do any of those quotas apply now?

Mr. Mackasey: No, prior to 1967, the quota system, unintentionally or not, worked against people of different nationalities, different colours of skin or different characteristics than prevailed in Canada. The present act has eliminated this type of discrimination. As a result there has been an increased number of Canadians through Hong Kong, from Jamaica, from the Caribbean area, from all over the world. The criteria now are spelled out. They are skill, education, sponsorship, and particular jobs and professions, the things that we need to increase the wealth of our country, not only materially but in every other way.

• 1640

One thing that I am rather pleased with, and I am sure you are pleased with, is that the act which Parliament adopted in 1967 brought an end to this form of discrimination. It weighted the other characteristics that I mentioned, skills, education, sponsorship, and the ability, once you have landed in Canada, to survive in this rather competitive world through your own skills. In so doing we eliminated immediately and for all time, I hope, the quota system which encouraged discrimination of one type or another, perhaps unintentionally. But nevertheless the potential was there, and it is something I am sure none of us wanted, and we thank God that it is gone. It is no longer a factor.

Mr. Alexander: I have one supplementary question.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Minister, you are right in terms of what you said. But because of the emphasis placed on education—the act means well, but for many of these countries the qualification of education does work adversely to the applicant, because in no way is he able to

[Interpretation]

either federal or provincial, inform the potential immigrant that Quebec is mainly a French-speaking province? Many immigrants have told us that they have received insufficient information or not at all about conditions in Quebec. It is important for them to know that French is the main language in Quebec as it is to know that English is the main language spoken in Ontario.

Mr. Mackasey: The Minister for Immigration has just completed a round of visits to all our information bureaux throughout the world and in particular to those located in French-speaking countries. In co-operation with the federal government, the Minister of Immigration for the province of Quebec is going to set up offices and special services where the Quebec representative will be able to explain to immigrants the advantages of settling in that province.

Mr. LaSalle: Thank you very much.

Le président: Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): D'après ce que le ministre vient de dire, dois-je comprendre que nous n'avons plus de contingents prévus pour tel ou tel pays. Il me semble qu'il existait dans le passé un accord réciproque entre le Canada et la Jamaïque en ce qui concerne le contingentement des immigrants. Ces contingents sont-ils toujours en vigueur?

M. Mackasey: Non, ils ne le sont plus. Jusqu'en 1967, le système des contingents, qu'on le veuille ou non, désavantageait les personnes dont la couleur de la peau ou d'autres caractéristiques différaient de celles du Canadien moyen. Or, la loi actuellement en vigueur a aboli ce type de discrimination, ce qui a provoqué l'augmentation des immigrants en provenance de Hong Kong, de la Jamaïque, des Antilles et d'autres parties du monde. Ces critères sont actuellement les suivants: les qualifications, l'éducation, la caution personnelle, la profession etc. . . autrement dit ce dont nous avons besoin pour augmenter la richesse tant matérielle que spirituelle de notre pays.

Je ne doute point que vous ayez approuvé, comme moi, la fin de cette discrimination grâce à l'adoption, en 1967, de la nouvelle Loi. La nouvelle Loi attache d'avantage d'importance aux critères de qualification, d'éducation, de caution personnelle et de compétence qui doivent permettre au nouvel immigrant de s'établir avec succès au Canada. Ainsi, nous avons éliminé, et pour toujours j'espère, le système de contingent qui encourageait la discrimination de toute sorte; celle-ci n'était peut-être pas délibérée, certes, mais elle existait; il fallait donc y mettre un terme.

M. Alexander: J'ai une question supplémentaire.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Vous avez raison jusqu'à un certain point, monsieur le ministre. Mais l'importance qu'on donne à l'éducation, aux termes de la Loi, fait que, dans certains pays, des immigrants ont du mal à satisfaire à ces conditions qui, à mon sens, ne sont pas les plus importantes. Je

[Texte]

acquire the sufficient educational qualification, which is not I think the most meaningful criterion. I am wondering whether in view of this the Minister is contemplating reducing the point aspect vis à vis education.

Mr. Mackasey: The reason that we are as insistent as we are on education is to make certain that once that person reaches Canada, he or she has an equal opportunity to earn a living.

The ideal solution, and the one that is fortunately I think prevailing, particularly in the Caribbean area, is that the level of education is climbing rapidly, and this is the proper approach. I have had similar complaints from a group from Hong Kong who complained that the educational level or requirements were playing havoc with people who have other skills. Restaurants employ cooks and similar help, and they feel that the point system works detrimentally in the area of education. But if we think it out well, Mr. Alexander, the ideal situation for these countries, and what is already happening, is that their educational level is rising all the time. To come to Canada with little or no basic education is to come with a terrible handicap. But it can be overcome by the other criteria.

Mr. Alexander: Education is no guarantee of success, and many of the success stories...

Mr. Mackasey: That is the point I was going to make, but it is still important. We have just made the point that you have made, because we have not overplayed it. It accounts for only 20 points out of a potential 100.

Mr. Alexander: It is too high.

The Chairman: Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Who sets these determinates, Mr. Minister? Are they set by ministerial decision? Is this a uniform scale that is set up?

Mr. Mackasey: Yes. It is set by regulations. The weighting of different manpower skills is adjusted, I think, every three months, depending on the employment levels, and depending on the skills we are trying to attract. We may weight them a little more.

Mr. Thomas (Moncton): In that connection, how much weight is given to an assured job, to the fact that the immigrant has an assured job awaiting him?

• 1645

Mr. Mackasey: Ten points. And this of course usually makes a difference. This is one of the advantages of applying from within your own country.

Mr. Thomas (Moncton): Are there a large number of appeals pending now? Can you give an approximation?

Mr. Mackasey: I think we can give you a fairly accurate number, Mr. Thomas. Mr. Adams may have those figures there. They keep changing a little bit.

Dr. Adams: It is slightly over 9,000 cases.

Mr. Thomas (Moncton): Has this figure varied much in the last year?

Dr. Adams: Yes, it has increased substantially in the last year.

[Interprétation]

voudrais savoir si, dans ces conditions, vous envisagez de réduire le nombre de points accordé à l'éducation.

M. Mackasey: Si nous donnons autant d'importance à l'éducation c'est afin de nous assurer que lorsque l'immigrant arrive au Canada, il soit en mesure de gagner sa vie.

Fort heureusement, le niveau de l'instruction dans les Antilles augmente très rapidement. Ces mêmes critiques m'ont été adressées par un groupe venant de Hong Kong d'après lequel les critères d'éducation pèsent certaines personnes qui possèdent d'autres qualifications. Ainsi, les restaurateurs ont besoin de cuisiniers et d'autre personnel, et ils estiment donc que le système des points d'appréciation ne les favorise pas. Mais il ne faut pas oublier que le niveau de l'instruction ne cesse de s'améliorer dans ces pays. Ce serait un terrible handicap que de venir au Canada sans une instruction de base. Néanmoins, il y a moyen de le surmonter par les autres critères.

M. Alexander: L'instruction n'est pas une garantie de succès.

M. Mackasey: Je suis d'accord, mais c'est un facteur important. Nous n'avons d'ailleurs pas exagéré car l'instruction ne représente que 20 points sur 100.

M. Alexander: C'est encore trop important.

Le président: Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Qui établit ces critères, monsieur le Ministre? Sont-ils pris par décision ministérielle et s'agit-il d'une échelle uniforme?

M. Mackasey: Ils sont établis en application des règlements en vigueur. La pondération des diverses qualifications est ajustée tous les trois mois, en fonction du niveau de l'emploi ainsi que des qualifications que nous recherchons.

M. Thomas (Moncton): A ce propos, quelle importance attache-t-on au fait que l'immigrant possède déjà un contrat de travail au Canada?

M. Mackasey: Dix points, et c'est ce qui, bien souvent, fait la différence. C'est justement un des avantages de faire une demande avant de quitter son pays.

M. Thomson (Moncton): Combien y a-t-il de cas d'appels non encore réglés?

M. Mackasey: M. Adams va peut-être pouvoir vous donner le nombre exact, qui varie périodiquement.

M. Adams: Il y a un peu plus de 9,000 cas.

M. Thomas (Moncton): Ce chiffre a-t-il beaucoup varié au cours de l'année passée?

M. Adams: Il a augmenté sensiblement depuis un an.

[Text]

Mr. Mackasey: I could add that I think the percentage has dropped, Mr. Adams.

Mr. Thomas (Moncton): Can you give me last year's figures?

Mr. Mackasey: What I mean to say is that at the end of 1968 there were only 634 appeals—the act had just come in—at the end of 1969 we were up over 1,400, at the end of 1970 we were at 3,600 and at the end of 1971 we were about 9,000. The reason for this, of course, is that we have been unable to keep up with the number of appeals. But the encouraging factor is that the number of appeals in terms of percentage to the original requests is dropping considerably. People are realizing more and more that following the appeal system is a delaying tactic and that the end of the appeal system does not mean landed immigrant status by any means.

Mr. Thomas (Moncton): Does this upward trend indicate that you may require increased personnel?

Mr. Mackasey: Yes.

Mr. Thomas (Moncton): Did you indicate in your remarks that you were contemplating legislation to increase the number of personnel?

Mr. Mackasey: Just about all the moneys in the estimates indicate increased personnel to be devoted to the servicing of this backlog. Also, we are intending to bring a new piece of legislation forward in the fall that will remove some of the unintentional loopholes to the act without destroying the basic liberal principles.

Mr. Thomas (Moncton): Do you feel then that the curve may eventually turn down?

Mr. Mackasey: Yes, Mr. Thomas. We have estimated that with our administrative changes we can reduce this backlog in about two years or a little more.

Mr. Thomas (Moncton): I presume this increase in personnel will include inquiry officers too. Have you any idea of the approximate number?

Dr. Adams: The immediate number of inquiry officers for the estimates year that we are now dealing with will be 66.

Mr. Thomas (Moncton): This is the increase?

Dr. Adams: Yes.

Mr. Thomas (Moncton): It will be increased 66 over the present number.

Dr. Adams: Yes, which is quite substantial. They will be mainly in Toronto, where the main problem is.

Mr. Thomas (Moncton): I have just one final question, Mr. Chairman. I now the Minister says he does not read the papers but he must hear press reports from time to time speculating that because our laws are maybe too lax the mafia and the underworld have been creeping in from the States. Is there any basis or foundation to these assertions?

Mr. Mackasey: I read the papers, of course, particularly the *Montreal Star*, which is a great paper. I also read the CMA reports. The question of the mafia and the underworld coming into Canada has been one that has existed for 50 years and has nothing to do with our Immigration Act.

[Interpretation]

M. Mackasey: Par contre le pourcentage a diminué.

M. Thomas (Moncton): Pourriez-vous nous donner les chiffres de l'an dernier?

M. Mackasey: A la fin de 1968, il y avait 634 appels alors que la loi venait d'être promulguée. A la fin de 1969, ce nombre dépassait 1,400, à la fin de 1970, il atteignait 3,600 et à la fin de 1971, environ 9,000. Ce qui montre, bien entendu, qu'il nous a été impossible de traiter tous les cas. Par contre, il est encourageant de constater que le pourcentage a diminué très sensiblement. En effet, on commence à se rendre compte que le système d'appel ne fait que retarder la décision et que celle-ci n'accorde pas nécessairement le status d'immigrant.

M. Thomas (Moncton): Étant donnée cette augmentation, il faudrait sans doute accroître votre personnel?

M. Mackasey: Évidemment.

M. Thomas: Est-ce que vous allez prendre des mesures en ce sens?

M. Mackasey: Le budget prévoit d'engager du personnel supplémentaire qui sera affecté, en priorité, à la résorption de cet arriéré. Par ailleurs, nous comptons déposer une nouvelle loi à l'automne prochain visant à éliminer certaines échappatoires existant dans la Loi actuellement en vigueur, sans pour autant en détruire l'aspect libéral.

M. Thomas (Moncton): Vous pensez donc que ces chiffres finiront par diminuer?

M. Mackasey: Certainement. D'après nos prévisions, cet arriéré devrait être résorbé d'ici deux ans environ.

M. Thomas (Moncton): Le personnel supplémentaire comprendra, je suppose, des agents de renseignements. Combien y en aura-t-il au juste?

M. Adams: Il y en aura 66.

M. Thomas (Moncton): Il s'agit uniquement du personnel supplémentaire?

M. Adams: Oui.

M. Thomas (Moncton): Donc il y aura une augmentation de 66 par rapport au nombre actuel.

M. Adams: C'est une augmentation considérable. Ces agents seront affectés surtout à Toronto où le besoin est le plus grand.

M. Thomas (Moncton): J'ai une dernière question, monsieur le président. Je sais que le ministre dit qu'il ne lit pas la presse, mais il doit néanmoins être au courant de certains communiqués selon lesquels la mafia et des membres de la pègre des États-Unis s'introduisent chez nous, profitant de nos lois peut-être excessivement libérales. Pensez-vous que ces affirmations soient fondées?

M. Mackasey: Je lis évidemment les journaux et surtout le *Montreal Star* qui est excellent. L'infiltration de la mafia et des membres de la pègre est un problème vieux de 50 ans et qui n'a rien à voir avec la Loi sur l'immigration.

[Texte]

Mr. Thomas (Moncton): Do you mean they are coming in illegally?

Mr. Mackasey: They come in illegally, if they want to. There are 38 million people coming into Canada and to associate it with the new act or the old act is an injustice. Once in, they may take advantage of the loopholes but there is nothing in the act that facilitates their entry into Canada. As you know, geographically, certainly in Quebec because of the prohibition days, there are literally hundreds of back roads between Quebec and New York, Quebec and Vermont, that are unpatrolled or patrolled periodically but which are certainly not border points in the traditional sense, where you can reasonably enter illegally or in the middle of the night. Or you can drop into any airport and if you answer your questions, if you happen to be questioned, unless there is reason to suspect a person, nobody really knows whether he is a member of the underground or a member of the mafia or some other...

• 1650

Mr. Thomas (Moncton): Some other party.

Mr. Mackasey: Or a security risk, which some people get very worried about. So there is nothing we can do in the act unless we were to say to 38 million people—is it 38 million or is it 80 million? I have forgotten.

Dr. Adams: It is a total of well over 70 million if you count returning Canadians.

Mr. Mackasey: Right. Unless you were to stop every one of 38 million people and check their pedigrees, you are bound to run the risk of undesirables coming into this country as in any other country. The question is that once in the country, if they remain within the law and are not picked up on a misdemeanour, their chance of remaining in the country for some period of time is fairly good. It is when they apply for landed immigrant status that they are in trouble. We have a recent case of that. I remember reading last week, Mr. Thomas, in conclusion, an extract I think from the *Montreal Gazette*, another one of my favorite papers...

Mr. Thomas (Moncton): Oh, you do read quite a bit, then.

Mr. Alexander: You must be well informed, Mr. Minister.

Mr. Mackasey: ... an article that was fifty years ago raising precisely the same question. To summarize it, one complaint that the police have with the degree of justification is that you have the odd criminal type who may take advantage of the appeal procedure to postpone his return to the country of origin where he committed the crime. If he committed the crime in Canada he would be deported pretty fast but if he committed it in the United States, if they want him badly enough they can simply ask for extradition, for which we have a treaty, and if they do not want him badly enough, then we are faced with the problem of a potential criminal in our midst.

Mr. Thomas (Moncton): That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Skoreyko.

Mr. Skoreyko: Mr. Chairman, Mr. Minister, I wonder if you or your officials have figures on how many, if any non-immigrants are at present employed in Canada. Have you any idea?

[Interprétation]

M. Thomas (Moncton): Vous voulez dire qu'ils entrent illégalement?

M. Mackasey: Bien entendu qu'ils peuvent entrer illégalement s'ils le désirent. 38 millions de personnes entrent au Canada chaque année, ce qui n'a rien à voir avec l'ancienne ou la nouvelle loi. Certes ils peuvent tirer parti des manquements de la loi mais rien dans celle-ci ne leur permet d'entrer plus facilement au Canada. Comme chacun le sait, pendant la prohibition, on avait construit au Québec des centaines de petits chemins menant à l'état de New York ou au Vermont, qui n'étaient pas surveillés régulièrement et par lesquels on pouvait passer illégalement ou en pleine nuit. Si par ailleurs quelqu'un répond d'une façon rationnelle aux questions qui lui sont posées dans un aéroport, à moins d'avoir déjà évoqué des soupçons, il est impossible aux autorités d'établir s'il s'agit d'un membre de la pègre, de la mafia, ou...

M. Thomas (Moncton): ... ou d'un autre parti.

M. Mackasey: Ou un risque de sécurité, ce qui cause tant d'inquiétude à certains. La loi ne prévoit donc rien qui puisse nous forcer à dire à 38 millions de personnes, ou 80 millions, J'ai oublié.

M. Adams: Il s'agit de plus de 70 millions de personnes, compte tenu des Canadiens qui rentrent au pays.

M. Mackasey: Bon. L'impossibilité d'interroger 38 millions de personnes laisse planer le risque d'accueillir au pays certains indésirables comme partout ailleurs. S'ils se soumettent à la loi, s'ils ne commettent aucune infraction grave, ils ont de fortes chances de rester assez longtemps au pays. Ces personnes ont des difficultés quand elles demandent le statut d'immigrant reçu. Je vous en donnerai un exemple récent. Je lisais dernièrement, monsieur Thomas, un extrait de la *Montreal Gazette* qui, je le signale en passant, est un autre de mes journaux favoris...

M. Thomas (Moncton): Oh, je vois que vous lisez les journaux après tout.

M. Alexander: Vous êtes sans doute bien renseigné, monsieur le ministre.

M. Mackasey: ... Je lisais donc un article vieux de 50 ans en arrière et qui soulevait le même problème. Bref, la police se plaignait à juste titre que certains délinquants tiraient parti de la procédure d'appel en vue de retarder leur retour dans leur pays d'origine où ils avaient commis un délit. Si celui-ci a été commis au Canada, il sera expulsé rapidement; si c'est aux États-Unis, la police de ce pays peut demander son extradition, mesure prévue par un traité mais si les États-Unis ne souhaitent pas particulièrement son retour, nous avons parmi nous un criminel potentiel.

M. Thomas (Moncton): C'est tout, monsieur le président.

Le président: Monsieur Skoreyko.

M. Skoreyko: Monsieur le président, monsieur le ministre, pourriez-vous nous dire combien de non-immigrants sont employés au Canada à l'heure actuelle. Le savez-vous?

[Text]

Mr. Mackasey: I wish I had those figures, Mr. Skoreyko. About the best we can do is to guess, and I would not want to guess. As you know, we do not have an elaborate system of work permits in Canada as they do in other countries. We just have a general rule or general law which says theoretically, I suppose, or practically, that a visitor cannot work in Canada. I would not want to mislead the Committee and say that I have any intimate knowledge of the number of people. There have been some wild guesses and for that reason I would hate to put them on record.

Mr. Skoreyko: Is there no way of finding out at all?

Mr. Mackasey: There is one way of eventually facing up to that problem. Some time in the future perhaps when a person comes into the country and indicates that he intends to stay beyond three months as a visitor, there is the possibility that at that stage we may want to consider a system whereby he would register with Manpower and obtain through Manpower permission to work if the Manpower computers indicate that the type of work that he wants to do or is capable of doing is not depriving someone else of a job. I would not be adverse to this kind of approach in the future.

• 1655

Mr. Skoreyko: What about the 9,000 cases, Mr. Minister, that are now pending before the appeal court? How many of those people are now unemployed? Would you have a figure there?

Dr. Adams: We do not have a definite figure on that, Mr. Chairman, but we suspect that most of them are working.

Mr. Skoreyko: Most of them are. Would the Department of Manpower have those figures.

Mr. Mackasey: There is no particular reason why they would. Mr. Desroches or any other official could correct me on that. Is there any particular reason we would know?

The Chairman: Mr. Desroches, would you move forward?

Mr. Mackasey: Mr. Skoreyko, people do not have to register when they are working. Let us take the hypothetical case of a person who has reached the appeal. When he came into the country as a visitor he was supposed to have means at his disposal so that he would not be a burden on the taxpayer, either as a result of sponsorship or financial means. We can only presume that this is the case, but we do know that some are working.

Mr. Skoreyko: If he came here intending to flout the law, if you like, go through the lengthy appeal procedure, he does not necessarily have to have the financial resources. So long as he can get admitted and then go through the appeal procedures, has to be doing something. I would really like to know how many of those people who came here illegally and applied for landed immigrant status are now working.

Mr. Mackasey: I would like to know too. The only way we are going to know in the future is to set up a system whereby people coming into Canada as visitors who declare at the border that they intend to stay more than three months and who would like to work, if possible, would be acquainted with the procedure whereby they

[Interpretation]

M. Mackasey: J'aimerais bien pouvoir vous répondre, monsieur Skoreyko. Certes, je pourrais hasarder une conjecture mais mieux vaut ne pas le faire. Comme chacun le sait, nous n'avons pas mis sur pied un système exhaustif de permis de travail au Canada comme l'ont fait certains autres au pays. Nous nous appuyons sur un règlement général ou une loi qui stipule dans la pratique comme dans la théorie qu'un visiteur n'a pas le droit de travailler au Canada. Je ne voudrais pas induire le Comité en erreur et lui faire croire que je suis au courant du nombre de non-immigrants qui travaillent au Canada. On a formulé certaines conjectures non-vérifiées et j'hésiterais à les consigner au dossier.

M. Skoreyko: Ne pouvez-vous pas nous procurer ces chiffres?

M. Mackasey: Il existe une façon d'envisager le problème. A l'avenir, un visiteur pourrait indiquer qu'il a l'intention de rester plus de trois mois au pays. A ce moment-là, on pourrait songer à établir un système grâce auquel il pourrait s'inscrire sur la liste de la main-d'œuvre qui lui donnera la permission de travailler si cela ne se fait pas au détriment d'un Canadien. Je pense que nous pourrions agir ainsi à l'avenir.

M. Skoreyko: Qu'advient-il des 9,000 causes qui sont en instance d'étude devant la Cour d'appel? Combien parmi eux sont en chômage? Avez-vous des chiffres?

M. Adams: Nous n'avons pas les chiffres précis monsieur le président, mais nous croyons que la plupart d'entre eux travaillent.

M. Skoreyko: La plupart, dites-vous. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration a-t-il ces chiffres?

M. Mackasey: Je ne vois pas pourquoi il les aurait. M. Desroches ou tout autre fonctionnaire supérieur peut sans doute rectifier ce que je viens de dire. Cela serait-il justifié?

Le président: Monsieur Desroches, voulez-vous vous avancer?

M. Mackasey: Monsieur Skoreyko, nul n'est tenu de signaler qu'il occupe un emploi. Prenons le cas hypothétique d'une personne qui a interjeté appel. Quand il est venu au pays à titre de visiteur, il est sensé subvenir à ses besoins et n'être pas à la charge des contribuables grâce à son parrain ou à des ressources personnelles. Nous ne pouvons que supposer que tel est bien le cas mais nous savons fort bien que certains visiteurs travaillent.

M. Skoreyko: Si quelqu'un a l'intention de profiter des possibilités offertes par la loi, il n'a pas besoin de ressources financières particulières. Il interjette appel et travaille. Pouvez-vous me dire combien de personnes qui sont entrées illégalement au pays et ont présenté une demande de statut d'immigrant reçu, travaillent à l'heure actuelle?

M. Mackasey: Je voudrais bien le savoir moi aussi. Nous avons l'intention d'établir un système grâce auquel les étrangers qui viennent au pays à titre de visiteur déclareront aux frontières qu'ils ont l'intention de rester plus de trois mois au pays et qu'ils ont l'intention de travailler. A ce moment-là, ils devront obtenir la permission officielle

[Texte]

would have to obtain official permission at a Manpower office. The Manpower office in turn would have to determine whether or not the job could be filled or should be filled by a Canadian. In that way he could keep track of visitors to this country working. In the absence of such a procedure we know that of the 9,000 maybe 3,000 are working and the other 6,000 are at home or with their relatives, being supported in one way or another.

I have looked at this question and come to that conclusion. This would not be illiberal to expect visitors coming into this country who do not really intend to take landed immigrant status at any time but who would prefer to work here. I do not think there is anything particularly wrong philosophically with insisting that he obtain permission first before he takes the job. That procedure has yet to be adopted, as you know, and is again something in the intermediate future.

Mr. Skoreyko: Mr. Minister, it is fair to assume then that there are roughly 3,000.

Mr. Mackasey: It is a very rough guess. I am sorry I cannot be more precise.

Mr. Skoreyko: Mr. Minister, do you have knowledge of any number of illegals in Canada whose whereabouts are unknown to the department?

Mr. Mackasey: Illegally.

Mr. Skoreyko: Illegally, whose whereabouts are not known at all. On the second part of my question, Mr. Minister, might be: what procedures are followed to apprehend these illegals and what priority do these cases have over normal police work?

• 1700

Mr. Mackasey: That is something I am afraid the police would have to answer and I am not being facetious in saying this. When they come into the country illegally, it usually means that they do not come in through the normal border points.

Mr. Skoreyko: Or they might come in as visitors?

Mr. Mackasey: Yes: or they may come in as visitors and overstay.

What usually happens to them, of course, is that when they run afoul of the law, then their status is determined. If they do not run afoul of the law, then there is no particular mechanism at our disposal to be following them around Canada. We do not restrict them to an area; we do not say, when they come in, "You must remain in Montreal, or Edmonton, or Vancouver." As long as they come into the country and respect the laws of the land, there is no particular reason why we should bird-dog them unless, for security reasons, you have a particular reason, which, of course, is never publicized.

We have found that the overwhelming majority of visitors respect the three-month rule. We can tell this pretty well by the statistics of people coming in and people going out. There is no surplus, let us say, one way or the other. In other words, there are not thousands and thousands of people coming into Canada and not returning to their country of origin. The figures balance out very nicely.

[Interprétation]

du bureau de la main-d'œuvre. Ce dernier décidera si ce poste peut ou devrait être occupé par un Canadien; de cette façon, nous pourrions vérifier le nombre de visiteurs qui travaillent. Sans cette méthode, nous savons que sur les 9,000 visiteurs, 3,000 travaillent et 6000 autres restent chez eux ou chez des parents qui leur assurent un soutien financier.

J'ai étudié cette question et j'ai tiré la conclusion suivante: les personnes qui entrent au pays à titre de visiteurs et qui n'ont pas l'intention de devenir immigrant reçu devraient obtenir la permission de travailler avant de pouvoir prendre un emploi. Il me semble que cette méthode n'a rien de très rigoureux. Comme vous le savez, cette initiative est encore à l'état de projet et ne serait que provisoire.

M. Skoreyko: Monsieur le ministre, est-il juste d'affirmer que 3,000 visiteurs environ travaillent?

M. Mackasey: Il s'agit d'une pure conjecture. Je regrette de ne pouvoir vous apporter plus de précisions.

M. Skoreyko: Monsieur le ministre, combien de personnes sont entrées illégalement au Canada dont les allées et venues sont inconnues du ministère?

M. Mackasey: Illégalement?

M. Skoreyko: Illégalement et dont les allées et venues tiennent du plus pur mystère. Monsieur le ministre, la seconde partie de ma question peut se formuler ainsi: quelles méthodes adoptez-vous contre ces contrevenants? La police accorde-t-elle la priorité à de tels cas?

M. Mackasey: A mon avis, il appartient à la police de répondre à cette question. Quand ces gens entrent au pays de façon illégale, c'est qu'ils ne passent pas par les centres de douanes normaux.

M. Skoreyko: Ils peuvent sans doute entrer à titre de visiteurs?

M. Mackasey: Oui. A titre de visiteurs qui prolongent leur séjour.

Habituellement, s'ils se moquent de la loi, leur statut est fixé. Par contre, s'ils se soumettent à la loi, l'État ne dispose d'aucun moyen de les suivre pas à pas au pays. Nul n'est tenu de se confiner à Montréal, Edmonton ou Vancouver. Aussi longtemps qu'ils respecteront les lois du pays personne ne les surveillera à moins qu'ils ne menacent la sécurité, ce qui, naturellement, échappera à la connaissance du public.

Quant à nous, la majorité des visiteurs respectent le règlement de trois mois. On peut vérifier ce fait grâce à des statistiques qui tiennent compte de l'entrée et de la sortie des gens. Il n'y a donc aucun surplus d'un côté ou de l'autre. En d'autres termes, l'équilibre s'établit.

[Text]

Mr. Skoreyko: Mr. Chairman, there are certain countries in Europe which you go into, say, for a two-week visit, and where, the day that your visit is up, if you are not at the airport to leave, the police are there looking for you immediately.

I am not sure what the procedure is in the United States but certainly, in certain countries in Europe, where the immigration laws are in fact real tight, that is the procedure. Why could you not follow the same procedure in the Immigration Department, at the international airports, and register the incoming visitors, if you like, and set up some sort of a system whereby the Government of Canada would know, in fact, how many illegals there were in Canada?

Because of our relationship with the United States, people come and go, and I presume Canadians can go over there and overstay, and this sort of thing, and there is not much problem there. But in other countries in the world where I, as a Canadian, can go in and they will let me stay three days, I have to leave, or the police will bring me to the airport and send me out of the country. Why does the government frown on doing this?

Mr. Mackasey: We have a visa system, but Mr. Adams, would you answer that?

Dr. Adams: Yes.

If you take that 38 million, for example, most of those are from the United States. These are people who are coming in for a day or two, or a week-end. This, incidentally, represents the bulk of a one-billion-dollars-a-year tourist industry to the country and is not the sort of thing where I think you want to get people too involved in formalities and procedures, I would have thought. Most people are quite *bona fide*; they are coming up for a week-end, to shop and to enjoy themselves.

From overseas, something under a million people are involved in that 38 million total. With many countries in western Europe, we do have waiver of visa agreements; with other countries, we require visas.

Our people at the border points and at the international airports are very experienced in dealing with travellers, in sort of getting at their motives for travelling here. We also have our own investigators. People, as the Minister has indicated, run afoul of the law in some way or other. If, for example, they become welfare charges or if they become sick and show up at a hospital and do not have the proper documentation, these things get reported to us; then we are able to take appropriate action.

In the area of unauthorized employment, again, we get reports on this sort of thing and are continuously investigating these situations. Taking unauthorized employment when you are on visitor's status is a violation of the act and we in fact order deportation for that reason. So it is not sort of a great chaotic mess, we are devoting a lot of time and effort and resources to controlling the thing, but I think there is a balancing point. If you were to over-document this means really having a system of exit controls if you are going to have a system of entry controls.

[Interpretation]

M. Skoreyko: Monsieur le président, mettons que vous vous rendez en Europe pour une visite de deux semaines. Dans certains pays, quand le délai est expiré, la police vous recherche si vous ne vous êtes pas rendu à l'aéroport.

Je ne connais pas la procédure américaine mais je sais qu'en certains pays de l'Europe, les lois de l'immigration sont fort rigoureuses. Pourquoi alors ne pas imposer ce même règlement rigoureux et inscrire les visiteurs. Ainsi le ministère de l'Immigration établirait un système grâce auquel le gouvernement du Canada pourrait vérifier le nombre d'entrées illégales au Canada.

Étant donné nos bons rapports avec les États-Unis, les gens entrent et sortent à loisir sans qu'il y ait de problème. En revanche, si je visite certains autres pays du monde, on me permet d'y rester trois jours après quoi je suis invité à quitter le pays. Si je refuse de me plier à ce règlement, la police me reconduit à l'aérogare et me chasse du pays. Pourquoi le gouvernement du Canada hésite-t-il à procéder de cette façon?

M. Mackasey: Nous préconisons un système de visas mais je crois que M. Adams est mieux en mesure de répondre à cette question.

M. Adams: Oui.

La plupart de ces 38 millions viennent des États-Unis. Ces gens viennent passer une fin de semaine au Canada. Il faut dire que ce chiffre représente une masse monétaire d'un milliard de dollars, ce qui fait marcher l'industrie touristique du pays. On ne voudrait certainement pas embêter les gens avec des formalités et des procédures. La plupart des gens sont de bonne foi; ils viennent pour une fin de semaine, pour faire des emplettes et pour s'amuser.

Quant aux arrivées, d'outre-mer, elles comptent pour moins d'un million sur ce total de 38 millions. Dans plusieurs pays de l'Europe occidentale, nous avons abandonné le principe des visas; dans d'autres pays, nous les exigeons encore.

Les centres de douanes et les aéroports internationaux comptent un personnel expérimenté qui a l'habitude des voyageurs et qui peut facilement découvrir leurs motifs. Nous avons aussi nos propres investigateurs. Le ministre précisait plus tôt que certaines personnes se moquent de la loi. Par contre, s'ils reçoivent des prestations d'aide sociale ou s'ils deviennent assez malades pour se rendre à l'hôpital, ces cas nous sont rapportés s'ils n'ont pas les papiers nécessaires. A ce moment-là, on peut prendre les mesures qui s'imposent.

Pour ce qui est de l'emploi sans permis, des rapports nous sont envoyés et on ne cesse d'investiguer des cas de ce genre. Comme chacun sait, un visiteur qui se procure un emploi sans avoir obtenu la permission au préalable fait fi de la loi et peut se faire expulser. Comme vous voyez, nous ne sommes pas dans une situation cahotique insurmontable mais nous consacrons temps, efforts, et ressources pour maîtriser la situation si bien que nous avons atteint un équilibre. Si vous voulez vous lancer dans un surcroît de paperasse, cela signifie qu'il faut surveiller les sorties puisqu'on surveille déjà les entrées.

[Texte]

• 1705

You refer to other countries. I know many officials in many other countries and these systems are not as effective really in the control of nonimmigrant movements. I do not want to name the countries but I know one country in Western Europe which feels they have over one million people in the country working illegally. It happens to be a country that has very high levels of employment, so they do not have to worry. But I do not think our problem is unique; our friends to the south have an enormous problem.

Mr. Skoreyko: I was not specifically referring to them.

Dr. Adams: So I think it is a question of trying to achieve a balance between administrative measures and freedom of movement.

Mr. Skoreyko: Mr. Minister, on the proposed amendments I want to tell you that my views and your views coincide, strangely enough. When can the House expect to pass on these amendments to the act to the Immigration Appeal Board?

Mr. Mackasey: As soon as possible.

Mr. Skoreyko: Before the next election?

Mr. Mackasey: There is an old saying, "Only your hairdresser knows". I do not know when the next election is, but I would imagine that the legislation department is preparing it. Unfortunately, we had an act, as you know, which we had intended to bring forward but that was held up because, upon consultation with Dr. Adams and some of my other senior officials, we felt we could improve it even more. I would hope that the first reading of such a piece of legislation would be in the late fall, certainly no later. That is at least a target date that I have set for the department. We are well advanced in the preparation of the legislation. As you know, legislation sometimes runs into stormy weather even within one's own party, but I would anticipate that we should have our legislation late this fall. I should hope so, anyway.

Mr. Skoreyko: Do we still have quotas within certain countries, as we used to have some years ago?

Mr. Mackasey: No, we do not have a quota system anymore.

Mr. Skoreyko: That is the usual reciprocal quota systems we had in the past?

Mr. Mackasey: In all fairness, the point system to some degree establishes the same effect, but with different criteria. Some of the old quota systems were pretty sad, pretty discriminatory, and were a black mark on our . . .

Mr. Skoreyko: But I thought they were reciprocal quotas.

Mr. Mackasey: Not in all cases, no.

Mr. Skoreyko: Mr. Minister, you made some suggestion of an act in the making some months ago. There was an article on November 16, 1971 in the *Toronto Sun* and I just want to bring this to your attention in case you have not seen it.

[Interprétation]

Vous avez parlé des autres pays. Plusieurs fonctionnaires supérieurs m'ont affirmé que ces systèmes ne sont pas efficaces pour surveiller les allées et venues des non-immigrants. Je ne veux pas nommer de pays mais un certain pays d'Europe occidentale compte plus d'un million de personnes qui y travaillent de façon illégale. Ce pays a un taux d'emploi fort élevé. Il n'a donc rien à craindre. A mon avis, notre problème ne nous est pas particulier. Nos cousins du Sud éprouvent des difficultés identiques.

M. Skoreyko: Je ne parlais pas d'eux.

M. Adams: Il faut donc essayer d'établir un équilibre entre les mesures administratives et la liberté de mouvement.

M. Skoreyko: Monsieur le ministre, je tiens à vous dire que je vois les amendements proposés du même œil que vous. Quand peut-on s'attendre à ce que la Chambre adopte ces amendements relatifs à la Commission d'appel de l'immigration?

M. Mackasey: Aussitôt que possible.

M. Skoreyko: Avant les prochaines élections?

M. Mackasey: Je vous répondrai par le vieux dicton: «Seul votre coiffeur le sait». Dieu seul sait quand nous aurons des élections mais on s'y prépare. Malheureusement, nous avions l'intention de présenter une nouvelle loi mais nous avons refusé de le faire après consultation avec M. Adams et d'autres fonctionnaires supérieurs. Nous avons jugé qu'elle pouvait encore être améliorée. Je m'attends à ce qu'on passe cette loi en première lecture vers la fin de l'automne, mais pas plus tard. C'est la date que se propose le Ministère. Cette loi progresse de façon fort encourageante. Comme chacun sait, ces mesures législatives donnent lieu à des controverses vigoureuses même au sein du même parti. Je m'attends toutefois à ce que cette loi soit présentée vers la fin de l'automne.

M. Skoreyko: Avons-nous toujours des quotas avec certains pays comme par le passé?

M. Mackasey: Non. Ce système n'existe plus.

M. Skoreyko: Ne s'agissait-il pas de quotas réciproques?

M. Mackasey: En toute justice, ce système de points donne les mêmes résultats mais il est fondé sur des critères différents. Les anciens systèmes de contingentements faisaient preuve de discrimination et laissaient un goût bien amer . . .

M. Skoreyko: Oui, mais il s'agissait de contingentements réciproques si je ne m'abuse.

M. Mackasey: Pas dans tous les cas.

M. Skoreyko: Monsieur le ministre, vous avez parlé d'une loi dont la rédaction a commencé il y a quelques mois. Je tiens à attirer votre attention sur un article du 16 novembre 1971 publié dans le *Toronto Sun*.

[Text]

Mr. Mackasey: I do not read the *Sun*.

Mr. Skoreyko: It was sent to me. The article said:

Immigration Minister Otto Lang has been pushing for over two months to have the amendments go before Cabinet and into the Commons, a top Immigration Department official told the Toronto *Sun* today. Meanwhile persons who do not qualify as immigrants and know it are flocking into the country daily by charter plane load.

Have you apprehended the departmental official who made that statement, or is he still working for you?

• 1710

Mr. Mackasey: I do not read the *Sun*, but that article was sent to me as it was to you. What top departmental official? I have no way of knowing nor do I particularly care. This type of story does not excite me and, contrary to subsequent stories in the *Sun*, I made absolutely no effort to apprehend the official.

I have my own philosophy, my own conscience to satisfy. I felt the act could be improved upon. This may not have satisfied the unnamed official. It is unfortunate, but he is free to move to another department. I have other things to do rather than witch-hunt within my own department for disgruntled officials. All I know is that if I were working in a department—and I am sure you are the same—and I were not satisfied with it I would move on. A man of integrity would move to another department or right out of the public service.

Mr. Skoreyko: The point I wanted to make, Mr. Minister, is that another *Sun* article dated the day before was headlined "Bribed Border Officials Aid Fugitives to Canada", and I think this is a black mark against a department that has done a tremendous job over the years. It is really unfortunate.

Mr. Mackasey: Headlines may sell newspapers, of course. If the article was not in good taste it was sincere, I presume. I can only presume that. However, I appreciate your compliment to the officials, because it is probably the most difficult department for officials. You are being second-guessed all the time, which is natural and normal because of the human element involved in each and every case.

The Chairman: Gentlemen if there are no more questions on Vote 15, I shall call Vote 20, which is on page 14-24:

Vote 20—Program Development Service—Program expenditures, the grants listed in the Estimates and contributions—\$7,346,000.

Are there any questions on this Vote?

Mr. Skoreyko: I wonder if the Minister is able to tell us precisely what he means by "Planning, Evaluation and Research".

Mr. Mackasey: I will let Mr. Saunders explain it a little more clearly. As I have mentioned in recent weeks, we are attempting to reorient the Department of Manpower. I have brought the new Deputy Minister with me and either he or Mr. Saunders may want to speak to the subject.

[Interpretation]

M. Mackasey: Je ne lis pas ce journal.

M. Skoreyko: On m'a fait parvenir cet article. Je vous en fais lecture:

Le ministre de l'Immigration, M. Otto Lang, a insisté depuis deux mois pour que les amendements soient présentés au cabinet et à la Chambre des communes nous rapporte un fonctionnaire supérieur du ministère de l'Immigration aujourd'hui. Entre-temps, les personnes qui ne sont pas admissibles au statut d'immigrant et qui le savent, entrent massivement et quotidiennement par vols nolisés.

Avez-vous interrogé le fonctionnaire qui a fait une telle déclaration? Travaille-t-il toujours sous vos ordres?

M. Mackasey: Je ne lis pas le *Sun* mais cet article m'a également été envoyé. De quels hauts fonctionnaires s'agit-il? Je ne le sais pas et cela ne m'intéresse pas. Ce genre d'histoires ne m'intéresse pas du tout et je n'ai absolument pas essayé de savoir de qui il s'agissait.

J'ai ma propre philosophie et je me base sur ma propre conscience. Je pensais que l'on pouvait améliorer la loi. Ceci n'a peut-être pas satisfait le fonctionnaire inconnu. C'est regrettable mais il peut changer de ministère. J'ai d'autre chose à faire que la chasse aux sorcières. Tout ce que je sais, c'est que si je n'étais pas satisfait de mon travail dans un ministère, j'irais ailleurs. Un homme intègre changerait de ministère ou quitterait la fonction publique.

M. Skoreyko: Je voulais simplement mentionner, monsieur le ministre, un autre article du *Sun*, de la veille, intitulé: «Des douaniers reçoivent des pots de vin pour aider des fugitifs vers le Canada»; je pense que ceci est une attaque grave contre un ministère qui a, par le passé, fait un excellent travail. C'est vraiment regrettable.

M. Mackasey: Bien sûr, les gros titres font vendre les journaux. J'espère que cet article, s'il n'était pas de très bon goût, était au moins sincère. Je ne puis que l'espérer. Toutefois, je vous remercie de votre compliment car le travail de nos fonctionnaires est sans doute l'un des plus difficiles au sein du gouvernement. On ne cesse de nous attribuer des arrières-pensées, ce qui est normal du fait de l'aspect humain de chaque cas étudié.

Le président: Messieurs, si vous n'avez pas d'autres questions à poser au sujet du crédit 15, nous allons passer au crédit 20, qui figure à la page 14-24 du Livre bleu:

Crédit 20—Services d'établissement aux programmes—dépenses du programme, subventions inscrites au budget et contributions—\$7,346,000.

Avez-vous des questions à poser?

M. Skoreyko: Je me demande si le ministre pourrait nous dire ce qu'il entend précisément par «planification, évaluation et recherche»?

M. Mackasey: Je laisserais M. Saunders vous donner un peu plus de détails. Comme je l'ai mentionné récemment, nous tentons de réorienter les activités du Ministère de la Main-d'œuvre. J'ai avec moi le nouveau sous-ministre et M. Saunders ou lui-même pourront répondre à votre question.

[Texte]

The Chairman: Mr. Saunders.

Mr. G. S. Saunders (Director Research Branch, Department of Manpower and Immigration): Mr. Chairman, Planning, Evaluation and Research represent two separate activities within the program development service. The Planning and Evaluation Branch is responsible for evaluating departmental programs and developing policy stances on the basis of research findings and other sources of information.

The Research Branch is mainly concerned with undertaking longer term type of research projects with a view to identifying labour market problems which can then be addressed to particular policies in terms of improving the departmental programs or identifying new programs which can help to overcome these problems.

Mr. Skoreyko: Are these research programs co-ordinated with the Department of Regional Expansion and other concerned departments?

• 1715

Mr. Saunders: There is overlap. We try to co-ordinate with research projects in other departments, yes.

Mr. Skoreyko: The increase over last year is what?

Mr. Saunders: Salaries, mainly, because of effective agreements.

The Chairman: Have you any more questions, Mr. Skoreyko?

Mr. Skoreyko: Not today.

The Chairman: Are there any more questions, gentlemen? I shall put the questions.

Votes 15 and 20 agreed to.

The Chairman: I would like to thank the officials of the Department of Manpower and Immigration, Mr. Des-Roches and Mr. Adams, for appearing before the Committee.

UNEMPLOYMENT INSURANCE COMMISSION— ANNUITIES PROGRAM

Vote 5—Annuities—Program expenditures—\$1,139,000

The Chairman: Would the Minister introduce to us the officials of his department from the Unemployment Insurance Commission.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, Mr. T. B. Ward is the Acting Chairman. As Commissioner we have Mr. W. E. McBride; Mr. C. C. Tuck, who has joined us as Executive Director; Mr. J. T. Third, who is in charge of Planning; Dr. D. R. Brown, of Insurance Services; Mr. D. Allen, of Economic Policy Analysis. They are all at the Director level. We have Mr. J. C. Y. Charlebois, Director of Interagency Policy; Mr. W. E. Dickson, Director of Finance; Mr. B. Larose, of Actuarial Services, and Mr. G. Lawson, Director of Annuities. We also have Mr. J. W. Douglas, who is an old friend of everybody here and in charge of our Legal Services. We are well prepared.

[Interprétation]

Le président: Monsieur Saunders.

M. G. S. Saunders (directeur de la recherche au Ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Monsieur le président, ce chapitre concerne deux activités différentes à l'intérieur du service de mise au point des programmes. La direction de la planification et de l'évaluation est responsable de l'évaluation des programmes ministériels et de la définition des politiques générales, sur la base des enquêtes et d'autres sources d'information.

La direction de la recherche s'occupe essentiellement de projets de recherche à plus long terme, destinés à faire apparaître les problèmes existants sur le marché du travail, problèmes dont les différentes politiques générales du Ministère peuvent tenir compte afin d'améliorer nos programmes ou d'en définir de nouveaux.

M. Skoreyko: Ces programmes de recherche sont-ils exécutés en coopération avec le Ministère de l'Expansion économique régionale et d'autres ministères concernés?

M. Saunders: Comme il peut y avoir chevauchement, nous essayons de coordonner nos programmes avec ceux d'autres ministères.

M. Skoreyko: L'augmentation par rapport à l'an dernier correspond à quoi?

M. Saunders: A des salaires, essentiellement; il s'agit de l'application de nouvelles conventions collectives.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser, monsieur Skoreyko?

M. Skoreyko: Pas aujourd'hui.

Le président: Messieurs, avez-vous d'autres questions? Je passerai donc au vote.

Les crédits 15 et 20 sont adoptés.

Le président: J'aimerais remercier les fonctionnaires du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, M. Des-Roches et M. Adams, pour être venus témoigner aujourd'hui.

COMMISSION D'ASSURANCE-CHÔMAGE— PROGRAMME DES RENTES SUR L'ÉTAT

Crédit 5—Rentés sur l'État—Dépenses du programme—\$1,139,000

Le président: Le ministre pourrait nous présenter les fonctionnaires représentant la Commission d'assurance-chômage.

M. Mackasey: Monsieur le président, M. T. B. Ward est président suppléant, M. W. E. McBride, commissaire, M. C. C. Tuck, directeur exécutif, M. J. T. Third, responsable de la planification, M. D. R. Brown, responsable des services d'assurance, M. D. Allen, responsable de l'analyse des politiques économiques. Ce sont tous des directeurs. Nous avons M. J. C. Y. Charlebois, directeur de la politique de liaisons interministérielles, M. W. E. Dickson, directeur des finances, M. B. Larose, directeur des calculs actuariels, et M. G. Lawson, directeur des rentes sur l'État. Nous avons également M. J. W. Douglas, que tout le monde connaît ici, le responsable de nos services juridiques. Vous voyez que nous nous sommes préparés.

[Text]

The Chairman: I will ask Mr. Lundrigan to start questioning.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, I have only a very few questions because in the last three or four months there has been quite a thorough examination of unemployment insurance.

Can the Minister or an official give us a run down on what plans he has to try to integrate smoothly the counselling services contained under Manpower which were proposed under unemployment insurance before they became amalgamated, and the unemployment insurance as it exists at present?

Mr. Mackasey: Yes, Mr. Lundrigan. I think Mr. Tuck, who has joined the department just about a month ago, can answer your question. There has been a committee set up between Manpower and UIC. Mr. Tuck may be able to answer it faster.

Mr. C. C. Tuck (Unemployment Insurance Commission, Executive Director, Operations): Mr. Chairman, as you are aware, there are more Manpower offices across the country than there are UIC offices, so we have recently worked out a scheme whereby the offices of the Manpower centres will be used to accomplish two or three different purposes, initially better communications, telephone lines from the Manpower offices to our UIC centres. There will be a residential space available in the Manpower centres for the UIC officers for claimant assistance, for the benefit control and for enquiries. There is also a system whereby, if the workload is sufficient to require full-time assistance, we will put a trained UIC person in that office. The additional training required for the Manpower people to assist the claimants will be undertaken this summer. The numbers of offices at the moment are not known. We are working that out now and we will have the report very shortly.

• 1720

Mr. Lundrigan: Mr. Minister, can you indicate if you have any major plan to increase the number of Unemployment Insurance or combined Manpower and Unemployment Insurance offices?

Mr. Mackasey: Yes, John, as Mr. Tuck suggested, in many areas of the country we have a Manpower office where there is no Unemployment Insurance office. The review is just about completed so that these Manpower offices can be converted to some degree to service the unemployment insurance claimants in a variety of ways by supplying information, by answering the telephone, by counselling services, as you have mentioned. It does not make much sense to me to travel 50 miles from a village to a UIC office, when you have a Manpower office two or three miles away. This is one of the benefits of last year's very difficult period.

I want to thank all members one again for the courtesy and co-operation that I received in December, January and February because they were three very difficult months during the conversion to the new plan. Many difficult cases were cleared up as a result of the co-operation of the members who could have made life pretty miserable and did not. One of the factors that stood out, to me, was the lack of co-ordination of Manpower and UIC at that particular level.

[Interpretation]

Le président: Je demanderai à M. Lundrigan de commencer.

M. Lundrigan: Monsieur le président, j'ai peu de questions à poser car les travaux de la Commission d'assurance-chômage ont été très soigneusement examinés au cours des trois ou quatre derniers mois.

Le ministre ou l'un de ses fonctionnaires peuvent-ils nous faire un exposé sur les mesures qui seront prises afin d'intégrer les services de conseils de la main-d'œuvre à ceux de l'assurance-chômage, tels qu'ils existent actuellement?

M. Mackasey: Oui, monsieur Lundrigan. M. Tuck, qui n'est au Ministère que depuis un mois pourra vous répondre. Un comité a été créé entre la main-d'œuvre et la CAC. M. Tuck va vous répondre.

M. C. C. Tuck (Directeur exécutif de la Commission d'assurance-chômage): Monsieur le président, comme vous le savez, il y a dans notre pays plus de bureaux de la main-d'œuvre que de bureaux de la Commission et c'est pourquoi nous avons récemment mis au point un système permettant aux bureaux des centres de main-d'œuvre de remplir d'autres fonctions, c'est-à-dire essentiellement et tout d'abord d'assurer de meilleures communications avec les centres de la Commission, par téléphone en particulier. Les centres de la main-d'œuvre mettront des bureaux à la disposition des agents de la Commission afin que ceux-ci puissent aider les prestataires, mieux contrôler les prestations et répondre aux demandes de renseignements. Ce système nous permet également, si le volume de travail l'exige, d'inclure dans ce bureau un responsable de la Commission à plein temps. Le programme de formation supplémentaire des employés de la Main-d'œuvre pour qu'ils puissent aider les prestataires sera lancé cet été.

Nous ne connaissons pas actuellement le nombre de bureaux concernés. Cette question est examinée en ce moment même et nous disposerons très bientôt d'un rapport à ce sujet.

M. Lundrigan: Monsieur le ministre, pouvez-vous nous dire si vous prévoyez d'augmenter le nombre de bureaux de la Commission ou de bureaux mixtes de la Commission et de la Main-d'œuvre?

M. Mackasey: Oui, John; comme M. Tuck l'a dit, dans de nombreuses régions nous avons un bureau de la Main-d'œuvre là où il n'y a pas de bureau de la Commission. L'enquête est bientôt terminée et ces bureaux de la Main-d'œuvre pourront être, dans une certaine mesure, convertis pour s'occuper des prestataires d'assurance-chômage, c'est-à-dire pour donner des renseignements, répondre au téléphone, donner des conseils, etc. En effet, il ne me semble pas très intelligent qu'une personne doive faire 50 milles pour aller dans un bureau de la Commission alors qu'il y a un bureau de la Main-d'œuvre à 2 ou 3 milles de chez elle. C'est l'une des leçons que nous avons tirées des grandes difficultés de l'an dernier.

Je veux à nouveau remercier tous les députés pour la courtoisie et la coopération dont ils ont fait preuve en décembre, janvier et février car la conversion au nouveau système a entraîné à cette époque de grandes difficultés. De nombreux cas ont pu être réglés grâce à leur coopération et leur compréhension. On a alors en particulier constaté un grand manque de coordination entre la Main-d'œuvre et la Commission d'assurance-chômage, au niveau local.

[Texte]

When I was offered the role of Minister of Manpower and Immigration, I suggested that I take UIC with me in order to do what I think is very normal, co-ordinate to a degree without actually merging Manpower and UIC. Mr. Desroches, who is now the Deputy Minister of Manpower and Immigration, as you know, is Chief Commissioner of UIC. The extent of co-operation has been overwhelming and very, very gratifying to me, the Minister. There has been an interdepartmental committee, you might call it that, operating over the last 90 days between Manpower and UIC just tackling these particular points that you advocated yourself for many months.

I think you will see a vast improvement long before the winter months come in supplying more outlets to Canadians. Now, if the problem of unemployment insurance in a small community is such that we only need a limited service, then, of course, that is what we will provide because we have got to worry about cost. But we intend to provide all the service needed in as many centres as possible.

Mr. Lundrigan: Mr. Mackasey you mentioned the members of Parliament and their co-operation; I would like to say that the offices I dealt with last year in your department from various parts of Canada, and especially the officer serving our own local area, I really do not understand how the men and the women could keep up the pace they really did because they were going Saturdays and Sundays and evenings; the pressure was just unbearable. I know it was. Even though at the same time we could not very well support the lengthy delays, we certainly had to commend the staff in the various offices for their workload, their effort and their co-operation.

Can you give us a breakdown, first of all, in two statistics, which perhaps you might not be able to offer, one of which is the total cost in the fiscal year 1971, of unemployment insurance benefits to Canadians. As far as the receipt of benefits to the recipient was concerned, not having to do with administration. Does anybody have that?

• 1725

Mr. Mackasey: I think we can get that in a few minutes.

Mr. Lundrigan: The second is the ratio between that cost and the cost of administration, and that takes in your whole staff administering all unemployment insurance offices.

Mr. Mackasey: Our officials are just working out that ratio. While they are doing so I might thank you for your kind words for the staff, because one of the things that bothered me particularly last winter were the unwarranted criticisms of the staff in many local newspapers. They spent many, many long hours not only servicing the public but, after hours, learning the new act which is a very difficult one. You may be interested in knowing that the average payout to Canadians this winter was about \$63 a week as opposed to \$35 the year before. So this is one of the real benefits of the new act. The increase in receipts from \$35 to \$63 is one of the tangible effects of the new plan. But we will get you the total, which is really what you requested.

[Interprétation]

Lorsqu'on m'a offert le poste de ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, j'ai proposé que l'on m'accorde également la responsabilité de la Commission, afin de pouvoir assurer une coordination des activités, sans toutefois procéder à une fusion de la Main-d'œuvre et de la Commission. M. Des Roches, notre sous-ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, est commissaire en chef de la Commission. La coopération dont tous ont fait preuve a été extraordinaire et m'a beaucoup satisfait. Il y a trois mois, un comité interministériel a été créé, entre la Main-d'œuvre et la Commission, afin de s'occuper des problèmes précis que vous avez vous-mêmes soulevés pendant longtemps.

Je pense que vous constaterez, bien avant l'hiver, une augmentation du nombre des bureaux. Maintenant, si le problème de l'assurance-chômage dans une petite communauté est tel qu'un service réduit suffit à le régler, nous nous en contenterons car il faut également tenir compte des frais. Nous avons cependant l'intention de fournir tous les services nécessaires, dans le plus grand nombre de centres possibles.

M. Lundrigan: Monsieur Mackasey, vous avez parlé de la coopération des députés; j'aimerais souligner l'efficacité de vos fonctionnaires, dans les différentes régions du pays, et spécialement de ceux qui s'occupent de ma propre région car ils ont été soumis à une pression insupportable, et ont même dû travailler le samedi et le dimanche. Bien que les délais nous aient souvent semblé inadmissibles, il nous faut féliciter le personnel des différents bureaux pour ses efforts et son travail.

J'aimerais maintenant vous demander de donner des statistiques précises; il s'agit tout d'abord du coût total, pour l'année financière 1971, des prestations d'assurance-chômage. Il s'agit bien sûr des prestations versées aux bénéficiaires et non pas des frais d'administration. Quelqu'un a-t-il ce renseignement?

M. Mackasey: Je pense que nous pouvons vous l'obtenir.

M. Lundrigan: Deuxièmement, j'aimerais connaître le rapport existant entre ce total et les frais d'administration, ce qui comprend tout le personnel chargé des bureaux d'assurance-chômage.

M. Mackasey: Mes fonctionnaires font le calcul de ce ratio. En attendant, j'aimerais vous remercier pour les remarques que vous avez faites au sujet de mon personnel car je n'ai pas manqué de remarquer les critiques injustifiées que la presse nous a adressées. Nos employés ont passé de très longues heures non seulement à rendre service au public mais à apprendre la nouvelle loi qui est très compliquée. Vous serez peut-être heureux de savoir que la prestation moyenne accordée aux Canadiens cet hiver s'élevait à environ \$63 par semaine, alors qu'elle était de \$35 l'année précédente. Ceci représente donc un progrès réel par rapport à l'ancienne loi. Cette augmentation de \$35 à \$63 constitue l'un des résultats tangibles du nouveau programme. Mais, puisque vous avez demandé le total, nous sommes en train de vous le calculer.

[Text]

Mr. Lundrigan: I am really leading up to another question. Perhaps we can have that information when it is ready.

If I am off base I would like the officials to be quite frank with me, but I have contended that one of the problems with the new act is that it requires a great deal more service than the previous, a consequence of which is that areas that are removed from unemployment insurance offices in the more rural parts of Canada are going to get real second-class treatment under the legislation. Last year, for example, I bet you there was nobody in the House of Commons who got the kinds of response that I did. I have about one of the most rural districts in Canada really, about 150 communities, almost all of which are from 100 miles and more from the nearest office. Several of these are 5,000 and 6,000 people in island communities, made up of 10 or 12 little communities. The end result was that we experienced a great deal of hardship. And if it were not for the provincial welfare scheme some of these people would have had unbearable hardship.

Mr. Minister, is it not possible for the department to investigate the possibility of setting up some kind of, not sophisticated unemployment insurance offices but something in the way of a way station sort of concept in rural areas where you have a desk, a man, a typewriter and a telephone where a person can come in and sit down and talk about his problems? We have had this problem, and I was getting about 40 complaints a day, although I did not make a lot of noise about it in the House of Commons because I was too busy trying to work it out. In any event, once the problem reached us—and I think this goes for every member—we were able to take it up with the officials in your various offices and get the problem rectified in a few days or a week. So I am wondering whether you can set up that kind of service, if you have looked at it, and is it costly or practical?

Mr. Mackasey: I think, John, the first point we all must remember is that the closing of certain unemployment insurance offices did not occur last year. We did not close any offices as a result of the new act. The decision to close unemployment insurance offices is one that was taken about five years ago. I am not arguing with your premise; I just want to lead up to it in my own way. The decision was made, when Mr. Nicholson was Minister of Labour, as I recall, to convert more to a mail system, because one of the degrading aspects of the old system, in the big communities at least—let us take Montreal, far away from home—was the line-ups of people on a Friday for their cheque, which stretched for miles, and when you got to the desk there was the possibility of your cheque not being available because it had been delayed for a variety of reasons. It was a humiliating and degrading experience and one which, in our cold and climatic conditions, needed rectifying. So we rectified it by introducing the mail-in concept and again trusting, with good reason, the integrity of the Canadian worker who was unemployed plus the police system that we have. It was feasible if your form was filled out right anytime over the last five years, let us forget the new plan for a minute, and if your records were in order to receive your cheque every two weeks without ever having to go down to an Unemployment Insurance office.

• 1730

In certain part of the country it presents a problem, as you have suggested. This problem is not a new problem; it was accentuated this winter because of the delays, but in order to offset this optimum, that is the mail-in concept,

[Interpretation]

M. Lundrigan: Ceci m'amène à une autre question. Peut-être pourriez vous me donner les renseignements lorsque vous les aurez.

J'aimerais que vous me disiez franchement si je me trompe, mais je prétends que l'un des problèmes de la nouvelle loi est qu'elle exige des services beaucoup plus importants que l'ancienne, ce qui aura pour conséquences que les régions éloignées des bureaux d'assurance-chômage, dans les zones rurales, n'auront en fait, qu'un service inférieur. Par exemple, je suis sûr qu'aucun autre député n'a reçu l'an dernier le genre de réponses que l'on m'a envoyées. Les 150 communautés de ma circonscription constituent certainement l'une des régions les plus rurales du Canada, et presque toutes se trouvent à plus de 100 milles du bureau le plus proche. Certaines de ces communautés regroupent de 5,000 à 6,000 personnes vivant sur une île. Cet éloignement leur a causé de grandes difficultés et je ne sais pas comment elles auraient pu s'en tirer si elles n'avaient pu se prévaloir du programme provincial de bien-être.

Monsieur le ministre, ne pourriez-vous examiner la possibilité de créer des bureaux d'assurance-chômage dans les zones rurales, qui n'ont pas besoin d'être sophistiqués, mais suffisants pour qu'une personne puisse s'y rendre et discuter de ses problèmes? A une époque, je recevais jusqu'à 40 réclamations par jour, et si je n'en ai pas parlé plus souvent à la Chambre, c'est parce que j'essayais de les régler. Quoi qu'il en soit, lorsque les députés prennent contact avec vos fonctionnaires, dans les différents bureaux, les difficultés sont réglées en quelques jours. Je me demande donc si vous pourriez développer des services de ce genre, si cela était financièrement et pratiquement réalisable.

M. Mackasey: Je pense, John, qu'il ne faut pas oublier que certains bureaux d'assurance-chômage n'ont pas été fermés l'an dernier. La nouvelle loi n'a entraîné la fermeture d'aucun bureau. La décision de les fermer avait été prise il y a environ cinq ans. Je ne conteste pas votre hypothèse; je vous explique seulement mon raisonnement. La décision a été prise par l'ancien ministre du Travail, M. Nicholson, afin d'envoyer les chèques par la poste car l'ancien système était assez humiliant, surtout dans les grandes villes telles que Montréal où les gens faisaient la queue sur plusieurs milles le vendredi pour aller chercher leur chèque, qu'ils ne recevaient parfois même pas car il avait été retardé pour une raison ou pour une autre. Cette situation humiliante devait absolument être rectifiée, ne serait-ce qu'à cause des rigueurs de notre hiver. Nous avons donc remédié à cette situation en adoptant le système d'envoi postal tout en nous fiant à l'honnêteté des travailleurs canadiens provisoirement en chômage, sans parler de notre système de vérification. A condition d'avoir bien rempli la demande au cours de cinq années écoulées et à condition aussi que les dossiers soient en règle, les travailleurs peuvent toucher leurs chèques tous les quinze jours sans avoir à se rendre au bureau de l'assurance-chômage.

Dans certaines régions du pays cela pose néanmoins un problème. Mais ce n'est pas un nouveau problème même s'il a été aggravé cet hiver. Donc en plus du système d'envoi postal et afin d'établir des contacts directs avec les

[Texte]

and to provide some direct contact with Canadians who needed it we have done a variety of things. We have set up a fairly elaborate telephone system; we have set up a Zenith system in some parts of the country; we have set up what we call an itinerant system, which is not far off your suggestion, in fact it is right on, the travelling preacher as I would call him, or a man who goes from community to community day after day: Monday, in this community, Tuesday, in that community and Wednesday in the next community to handle the particular unemployment problems that may exist. There may not be enough people in your riding doing this particular work, in which case we would like to review it to see if we can improve it.

Mr. Lundrigan: I certainly wish you would, Mr. Minister. I am getting inquiries every single day; I have not missed a day since the first of this year. Some days I get two, three, four and five inquiries even at this time of the year and they are critical.

Mr. MacKasey: I will ask Mr. Ward here to take note . . .

Mr. Lundrigan: And we can resolve almost every case, Mr. Minister. There are cases where the claimant is legitimately getting unfortunate delays.

Mr. MacKasey: Then you have an unfair workload. I think what Mr. Ward needs to do, as he has already taken note, is to see if your particular area is being serviced by what I call this itinerant service, that is people who go to the village or the community, spend the day there and service the community and the person who has a particular problem. Do you know precisely how many of these we have around the country, Mr. Ward, now? How many people are working on this itinerant service? This would be useful.

Mr. Thos. B. Ward (Acting Chairman, Unemployment Insurance Commission): Mr. Tuck will have it.

Mr. MacKasey: Mr. Lundrigan, did you get one of these books?

Mr. Lundrigan: Yes.

Mr. MacKasey: Let us take Newfoundland. In Gander, John, we have no UIC service; it will be serviced full time by CMC, as will Harbour Grace, Marystown and Stephenville.

Mr. Lundrigan: Yes, I know this, Mr. Minister, I am trying to say something a bit more fundamental.

Mr. MacKasey: Yes, I agree and I am just stalling here frankly until Mr. . . .

Mr. Lundrigan: I could take a riding anywhere in Northern Ontario and you have the same kind of a problem, a hundred little communities, and I think they are a hundred miles from the nearest office.

Mr. MacKasey: You will agree that one of the problems of geography is that we cannot put a UIC centre in every little hamlet.

Mr. Lundrigan: I am deliberately avoiding mentioning that. Is it not possible to take the Canadian nation and come up with centres, for example, I can take my own riding and I can pinpoint five or six parts of the riding where if you had just office space and a man, one job, one typewriter and a telephone, I do not know what the administrative cost would be to bring that about on a permanent basis in Canada, but it seems to me that it would really provide a tremendous service. I would bet you any money that you will find out in the long run that the cost to the central office would be lowered appreci-

[Interprétation]

travailleurs canadiens qui en ont besoin, nous avons pris diverses dispositions. Nous avons créé un système de téléphone assez complexe ainsi qu'un système Zénith dans certaines régions du pays; en outre on a institué un système itinérant grâce auquel des fonctionnaires se rendent périodiquement d'un endroit à l'autre pour régler différents problèmes afférant au chômage. Il se peut que le nombre de ces fonctionnaires ne soit pas suffisant dans notre circonscription auquel cas nous examinerons ce qu'il y a moyen de faire.

M. Lundrigan: J'apprécierais beaucoup, monsieur le ministre. Il ne se passe pas un jour que je ne reçoive plusieurs réclamations.

M. MacKasey: M. Ward ne manquera pas d'en prendre bonne note.

M. Lundrigan: Tous les cas pourraient être facilement résolus, monsieur le ministre, mais souvent les retards sont inévitables.

M. MacKasey: M. Ward devra vérifier si votre région est convenablement desservie par un service itinérant. Connaissez-vous le chiffre exact de ces fonctionnaires pour l'ensemble du pays, monsieur Ward?

M. Thomas B. Ward (président suppléant, Commission de l'assurance-chômage): M. Tuck vous donnera le chiffre.

M. MacKasey: Monsieur Lundrigan avez-vous obtenu un exemplaire de ce livre?

M. Lundrigan: Oui, je l'ai obtenu.

M. MacKasey: Voyons le cas de Terre-Neuve. Il n'y a pas de bureau de la Commission d'assurance-chômage à Gander, cette région étant desservie par la CMC ainsi que Harbour Grace, Marystown et Stephenville.

M. Lundrigan: Je sais tout cela, mais je voudrais en arriver à une question plus fondamentale.

M. MacKasey: J'attends jusqu'à ce que monsieur . . .

M. Lundrigan: La même situation se retrouve dans toutes les circonscriptions du nord de l'Ontario, dans toutes les petites collectivités situées à 100 milles du bureau d'assurance-chômage le plus proche.

M. MacKasey: Vous conviendrez qu'il est impossible d'installer des bureaux de la Commission d'assurance-chômage dans chaque petit village.

M. Lundrigan: Ce n'est pas ce que j'ai suggéré non plus. N'y aurait-il pas moyen d'établir des centres répartis dans l'ensemble du pays; ainsi dans ma propre circonscription on a installé cinq ou six bureaux où travaillerait un seul homme équipé d'une machine à écrire et d'un téléphone; je ne sais pas quel en serait le coût sur le plan administratif mais un tel système rendrait des services énormes. Je parie d'ailleurs qu'à la longue ce système vous permettrait de réaliser des économies appréciables tout en fournissant un service de meilleure qualité.

[Text]

ably: perhaps it would even save money besides providing much better service.

• 1735

Mr. MacKasey: It is something we will want to dig into a little deeper. The figures that Mr. Tuck sent me indicate that we have 87 itinerant services operating around Canada now.

Mr. Lundrigan: That is about enough for my riding; Just about exactly what I need.

Mr. Ward: I might say, Mr. Minister, if I may, that we do have a system of agents, too. This is a minimum service: the agents are not employees; they work under contract. The only responsibility they are allowed to have is to assist people in filling out their claim forms properly. That is a very minimum service and it does not require a very large community before we are prepared to put in an agent because, as I say, they only get paid when they are working. It is usually some insurance agent; in some cases, it is a housewife that has a little office space in her front room.

If you would let us have the information about these places regarding, population, we can get this. We will certainly take a look at your riding and see what we can do.

Mr. Lundrigan: Thank you very much, Mr. Chairman, Mr. Minister and you, sir.

Mr. Mackasey: We will even let you appoint some of the agents, Mr. Lundrigan once we decide.

Mr. Lundrigan: I do not need that kind of political pull, Mr. Minister!

Mr. Mackasey: I was not insinuating anything, you know.

Mr. Lundrigan: It is on the record, anyway.

Could I ask one final question. Does the appeal board have any discretionary power?

Mr. Mackasey: Do you mean the board of referees?

Mr. Lundrigan: The group that can finally make a decision on a claimant's rejection, for example. I guess you call it the board of referees.

Mr. Mackasey: The board of referees, yes; then, above that, we have an umpire. Maybe Mr. Ward could explain that precisely to you.

Mr. Ward: You say "discretionary power"; but all they can do is to apply the act as they interpret it. This is discretion, I suppose, in that they can interpret certain sections of the act as they see them; but if their interpretation and their findings are not satisfactory to the claimant, then there is the higher level of the umpire, which is the court of last resort. This is the way these situations are handled.

The boards of referees are greatly guided by jurisprudence which has been developed over the years by the umpires—CUBs we call them. They study similar cases and, on the basis of what the umpire has decided in a certain situation, they will make their decision. But, as I said, the claimant has the right to appeal that to the higher court.

[Interpretation]

M. Mackasey: Il faudrait examiner votre suggestion d'un peu plus près. M. Tuck me signale que nous avons 87 services itinérants pour l'ensemble du Canada.

M. Lundrigan: C'est tout juste ce qu'il me faudrait pour ma seule circonscription.

M. Ward: Nous avons un autre réseau d'agents qui travaillent sous contrat. Leur tâche consiste uniquement à aider les personnes à bien remplir leur formulaire de demande. Il s'agit donc d'un service minimum qui peut être fourni à des petites collectivités étant donné que ces agents gagnent uniquement lorsqu'ils travaillent. Il s'agit dans la plupart des cas d'agents d'assurance et même parfois de femmes d'intérieur disposant d'un endroit pour faire du travail de bureau.

Je vous demanderais donc de bien vouloir nous communiquer ces renseignements, ce qui nous permettra d'étudier le cas de votre circonscription.

M. Lundrigan: Je vous remercie beaucoup, monsieur le président et monsieur le ministre.

M. Mackasey: Vous pourrez même nommer certains de ces agents vous-même, monsieur Lundrigan.

M. Lundrigan: Je n'ai pas besoin de ce genre d'influence politique.

M. Mackasey: Je n'insinuais rien.

M. Lundrigan: Ce sera toutefois consigné au procès-verbal.

J'aimerais poser une dernière question. La Commission d'appel dispose-t-elle de pouvoirs discrétionnaires?

M. Mackasey: Vous voulez parler de commission d'arbitres?

M. Lundrigan: Je parle du groupe qui prend la décision définitive quant au rejet d'une demande. Je suppose qu'il s'agit effectivement de la Commission d'arbitres.

M. Mackasey: Nous avons la Commission d'arbitres et, à un échelon supérieur, le superarbitre. M. Ward vous expliquera le système plus en détail.

M. Ward: Vous parlez de pouvoirs discrétionnaires; mais en réalité, les arbitres sont autorisés uniquement à appliquer la loi selon leur interprétation de celle-ci. On peut parler de pouvoirs discrétionnaires en ce sens qu'ils interprètent les articles de la loi; mais si le demandeur n'est pas d'accord avec leur interprétation et leur décision, il peut interjeter appel auprès du superarbitre qui décide en dernière instance.

La Commission des arbitres base ses décisions sur la jurisprudence établie au cours des années. Les arbitres étudient les cas analogues et arrivent à une décision en fonction des décisions prises par le passé. Mais je le répète, le demandeur a le droit d'interjeter appel.

[Texte]

Mr. Lundrigan: The reason I raised the question is that, with a new piece of legislation, and not being a lawyer, when you talk of jurisprudence and of all these kinds of terms, I am really up a creek.

Mr. Alexander: You are putting us on.

Mr. Lundrigan: With a new piece of legislation, I would not have assumed that you would have built up all kinds of precedents to make judgments on. I have found, this winter, in cases that have come to my attention—and I have written to the Minister on quite a number of them, personally—that the decision of the appeal or the referee group, or the umpire eventually, has been right down the line of the regulation without any degree of flexibility at all.

I know of several cases where I, personally, knew what the problem was. I investigated them and they definitely did have a great area where there should have been some kind of discretionary decision in their favour. It was a case of not being able to get a baby sitter or something that week but the following week they could, and they were rejected on all of their unemployment claims; or a case where somebody adopted a child at the age of two months rather than have a baby; cases of that nature which have not really been experienced over a period of time under the new legislation.

Mr. Mackasey: Mr. Lundrigan, I wonder if I could make a point here, just take a couple of minutes to do so, because, as Minister, I share your views to a greater degree than you may anticipate.

The whole concept of unemployment insurance, of course, is a tripartite one. Mr. Ward, theoretically, represents labour. On the board of referees, which is a three-man board, you have labour, you have management, and you have government, because the funds, after all, come from the deductions from the employee and the employer, supplemented, at a certain level, by the government. So theoretically all points of view and all philosophies are presented, not only at the highest possible level, but even at the first appeal level that you mentioned.

• 1740

The basic rule that you must be ready, willing and able to work, of course, prevails, and when you get into baby-sitting problems there is very little room for humanitarian flexibility—if you want to use that expression—which I think is what you are after. That board of referees, regardless of what their humanitarian instincts may be, have to determine whether the person who is appealing is ready, willing and able to work. She may be willing to work; she may be able to work, but the problem of looking after the child makes it very clear that she would not be available to work if a job were made available.

In other words, she is really not available for work, unless she can convince some authority that someone will look after that child adequately. The constant problem of distinguishing between insurance and welfare is a very difficult one, and through the years, since 1942, the problem not only of baby-sitting or availability for work if work is available, but the questions of strikes, who is entitled to unemployment insurance, are you affected directly or indirectly by a strike—all these types of things have appeared before the board of referees and the Exchequer Court which is the umpire. The jurisprudence is here and naturally has a very strong influence on the decisions.

[Interprétation]

M. Lundrigan: Si je pose cette question, c'est qu'il y a maintenant une nouvelle loi, or je ne suis pas avocat et dès lors pas au courant du vocabulaire spécialisé.

M. Alexander: Vous voulez rire.

M. Lundrigan: Puisqu'il y a une nouvelle loi, j'aurais cru qu'on ne se fonderait plus sur les précédents pour en arriver à une décision. Mais j'ai pu constater cet hiver, d'après les cas qui m'ont été soumis et au sujet desquels j'ai écrit personnellement au ministre, que bien souvent la décision des arbitres ou du superarbitre applique littéralement les dispositions prévues par la loi, sans souplesse aucune.

Ainsi dans certains cas que j'ai examinés personnellement, on aurait certainement dû faire preuve de plus de souplesse, ce qui aurait permis de donner une réponse favorable au demandeur. Ainsi dans un cas, la demanderesse n'avait pas pu obtenir une garde d'enfants pendant une semaine alors qu'elle l'a obtenue pour la semaine d'après et néanmoins elle s'est vu refuser sa demande d'assurance-chômage; dans d'autres cas, il s'agissait d'un enfant adopté à l'âge de deux mois plutôt que d'un enfant naturel; or nous n'avons aucune expérience de ce type de cas depuis la promulgation de la nouvelle loi.

M. Mackasey: Quoique vous en pensiez, monsieur Lundrigan, je partage votre point de vue davantage que vous ne semblez l'imaginer.

L'assurance-chômage réunit trois groupes distincts. M. Ward représente les travailleurs, en principe du moins. La Commission arbitrale, composée de trois arbitres, d'un représentant des travailleurs, du patronat et du gouvernement étant donné que les fonds sont constitués par les retenues opérées auprès des employés et des employeurs auxquelles s'ajoute la contribution du gouvernement. Donc, en principe, tous les points de vue sont représentés au sein de la Commission et non seulement au niveau le plus élevé mais également à la première instance d'appel.

La règle essentielle veut que le travailleur soit prêt, enclin et apte à travailler; si bien que lorsqu'on en arrive à des difficultés de garde d'enfants, on ne peut guère faire preuve de sentiments humanitaires. La Commission arbitrale, indépendamment de ses sentiments humanitaires, doit déterminer si oui ou non la demanderesse est prête, encline et apte à travailler. Même lorsqu'elle remplit les deux premières conditions, la difficulté de faire garder son enfant fait qu'elle risque de ne pas être disponible au moment où le travail se présente.

Autrement dit, on considère qu'elle n'est pas vraiment libre à moins qu'elle ne puisse convaincre les autorités qu'elle peut assurer la garde de son enfant pendant son absence. Il a toujours été difficile d'établir une distinction entre l'assurance et l'assistance sociale; or, depuis 1942, les difficultés consistent non seulement dans la surveillance des enfants et le fait d'être libre pour travailler lorsque le travail se présente, mais également la question des grèves, la question de savoir qui a droit à l'assurance-chômage; le travailleur est-il touché directement ou indirectement par une grève; toute cette question a dû être tranchée par la commission arbitrale et le superarbitre. Il existe donc une jurisprudence en la matière qui, bien entendu, influe sur les décisions rendues.

[Text]

I would not like to think, however, that there is no flexibility across Canada. I know that in the question of labour disputes no two cases are identical.

Mr. Lundrigan: Back to Labour. That was a semifinal. This is my final, Mr. Chairman. I have not cut the Minister off, have I?

Mr. Mackasey: No, not at all.

Mr. Lundrigan: Mr. Minister, before asking the question I would say that because of what I have experienced as a result of the 1,200 or 1,400 cases I have handled since the beginning of this year, the inflexibility I have experienced would encourage people to be a bit dishonest in making their responses. The people who have been really honest, straightforward and honest right down the line, in many cases are the people who have had their benefits denied them, and in some cases in very, very rural communities, unlike some urban communities, they cannot readily avail themselves of certain services so they can categorically make such and such a statement in order to qualify for benefits.

My final question is a national question, I hope. Quite a number of regions this year were serviced from central computer offices. Winnipeg, I believe, served the Prairie Provinces; the Atlantic region was serviced from Moncton. I understand a few days ago you made a statement that you were considering decentralizing your computer capability but you had not finalized your decision. Can you tell us a little more, Mr. Minister, about whether we can expect in St. John's, Edmonton, Calgary and such centres that type of capability in the coming year?

Mr. Mackasey: The problems in Newfoundland are unique so far as computers are concerned because of the geographical location; because of the effect of fog, because of . . .

Mr. Lundrigan: You can always centralize it in Gander, Mr. Minister; there is very little fog in Gander.

Mr. Mackasey: I have not said we would not, but I am leading up to an important point. That point is transportation, and your province probably is isolated more than any other, and the problem of transportation is very difficult.

If I can take advantage of your generosity in just skidding around the point and coming back to it, it was an oversimplification on the part of a lot of people, including certain officials of the UIC, to blame the computers. It was awfully easy every time someone phoned to say the computers were at fault or the computer had broken down.

• 1745

I may have made the wrong decision in January to implement as of July last year the new act without any waiting period. We carried on from July to January the old act and the new act, because under some circumstances it was more beneficial to an unemployed person to exercise his right under the old act, in the length of period but not in the sums of money. So we had the problem of administering two acts, the old and the new, and of administering them through two different methods, manual and computer. And then to complicate, it was the last-minute amendment to the act which held up the programming of the computerization.

[Interpretation]

Je ne pense pas cependant que l'on puisse dire que ces commissions ne font jamais preuve de souplesse. Mais je sais que pour ce qui est des conflits du travail, il n'existe jamais deux cas identiques.

M. Lundrigan: J'en arrive à ma dernière question maintenant, monsieur le président. Je ne pense pas avoir interrompu le ministre.

M. Mackasey: Non, pas du tout.

M. Lundrigan: A la suite de mon expérience avec les 1,200 ou 1,400 cas que j'ai eu l'occasion d'examiner depuis le début de l'année, je pense que ce manque de souplesse encourage les personnes à manquer d'honnêteté dans leur déclaration. Car ce sont justement les personnes qui ont été réellement honnêtes qui se voient refuser les prestations; or, il se fait que dans les régions rurales contrairement à ce qui se passe dans les régions urbaines, ces personnes ont du mal à obtenir certains conseils, ce qui leur assurerait de toucher des prestations.

J'en arrive maintenant à ma dernière question qui est d'importance nationale. De nombreuses régions ont été desservies cette année par les bureaux centraux de mécanographie. Ainsi, le bureau de Winnipeg a desservi les provinces des Prairies tandis que la région de l'Atlantique était desservie par le bureau de Moncton. Vous avez dit il y a quelques jours que vous envisagiez de décentraliser les services de mécanographie et que vous n'étiez pas encore arrivé à une conclusion définitive. Pourriez-vous nous dire, monsieur le ministre, si vous pensez que des villes comme St-Jean, Edmonton et Calgary auront de tels bureaux dans les années à venir?

M. Mackasey: Terre-Neuve se trouve dans une situation unique en ce qui concerne les ordinateurs en raison de sa situation géographique, à cause du brouillard . . .

M. Lundrigan: Il pourrait y avoir un bureau central à Gander où il n'y a que peu de brouillard.

M. Mackasey: Je n'ai pas dit le contraire, mais la difficulté c'est le transport; or, votre province est plus isolée que n'importe quelle autre.

Donc, pour en revenir à votre question, il est trop simple d'attribuer toutes les difficultés aux seuls ordinateurs. Il est toujours facile de dire, lorsque quelqu'un téléphone, que les ordinateurs sont tombés en panne.

Je n'ai peut-être pas eu raison de décider au mois de janvier que la nouvelle loi entrerait en vigueur à partir du 1^{er} juillet dernier sans aucune période d'attente. Donc, de juillet à janvier, l'ancienne et la nouvelle loi ont été d'application car, dans certaines circonstances, les personnes en chômage avaient avantage à toucher leurs prestations en application de la nouvelle loi, alors que l'ancienne loi leur était plus favorable en ce qui concerne le délai. Donc il nous a fallu appliquer en même temps deux lois et ceci tant par les méthodes classiques que mécanographiques. A tout ceci est venu s'ajouter un amendement à la dernière minute qui a encore retardé la programmation des ordinateurs.

[Texte]

Our studies of the delays this winter indicate that the really serious delays did not occur from the computerized operation, but from the manual operation. Files were left out. There was missing information that when received usually did not get into the files. There were files that were deactivated and not reactivated when the missing information came forward.

With the claims that were programmed and computerized across Canada, we found it relatively easy to pinpoint those particular cases. Through monitors at the end of the night we could say that a certain person was checked and delayed, and the computer could tell us for what reason. This made it very easy for us to notify the person about what the problem was.

The problem with the manual system was that when that information was eventually received from the person or the company, the file had been misplaced or the workload was such that it was out of sight and out of mind until someone brought it to our attention.

I have full confidence in the computers. The question of Newfoundland is a different question. I am not as familiar as I should be with it. As you know, I have been away. But the UIC officials are looking at a standby setup, or possibly computerization of the Newfoundland area from Newfoundland. We have been investigating the rental of equipment in Newfoundland to take care of this very particular problem in the winter months, that of transportation. I think I am right in that, Mr. Ward.

Mr. Ward: Right.

Mr. Mackasey: I do not know how soon your decision is to be made, but I should hope it would be very soon.

Mr. Ward: I think it will please Mr. Lundrigan that our investigation of a further service for Newfoundland, as the Minister indicated, is just about complete, and at this point I think I would be safe in saying it looks favourable. We hope you will have a better winter next winter than you had this past one.

Mr. Lundrigan: If we do not, I might decide that I will not run again. Thank you, sir.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have three or four questions. I must state that things have changed drastically since January. I think it is the result of the involvement of the members, the accessibility of the Minister and his department, and of course I cannot complain too much because you continue to remind me of the pilot project in Hamilton. I agree that it is a pilot project.

I must say that things have changed drastically for the betterment of the applicants, for which I am very grateful because it was one big headache at one time. It seemed to me that all it took was a telephone call or a letter to your member and the wheels started to work. I do not know whether they took the file from the bottom or just what happened. But in any event, satisfaction was reached and of course I know the act has been streamlined considerably in many areas.

I know there is one question that is bothering many persons. I do not know whether the Minister has felt it yet. I know he is interested in it. I think Mr. Perrault, when he was in Hamilton, indicated some announcement that would clear the air. I am talking about holiday pay and vacation pay.

[Interprétation]

D'après notre enquête effectuée en hiver, les retards sérieux ont eu lieu non pas dans les sections mécanographiques mais bien dans le travail fait manuellement. Ainsi, certains dossiers avaient été oubliés, les renseignements n'étaient pas complets ou n'avaient pas été bien classés. Certains dossiers avaient été clôturés et les renseignements manquants n'y avaient pas été inscrits.

Il a été relativement aisé de localiser toute anomalie dans le cas des demandes traitées par ordinateur. Ainsi, en fin de journée, il y a moyen de déterminer si tel ou tel dossier a été vérifié ou si des retards sont intervenus et pour quelle raison. Ce qui nous a permis de tenir la personne au courant de ces démarches.

Quant au système manuel, au moment où les renseignements concernant une personne ou une société nous parviennent, le dossier risque d'être égaré ou la charge de travail est telle que l'affaire est oubliée jusqu'à ce que quelqu'un nous la signale à nouveau.

J'ai une confiance absolue dans les ordinateurs. A Terre-Neuve, la question se pose sous un angle différent. Je ne suis peut-être pas suffisamment au courant de ce problème car, comme vous le savez sans doute, j'ai été absent mais les fonctionnaires de la Commission de l'assurance-chômage examinent actuellement la possibilité d'instaurer un système provisoire ou même peut-être de créer un service de mécanographie pour la province. Ainsi, nous avons examiné la possibilité de louer de l'équipement à Terre-Neuve afin de surmonter la difficulté du transport durant les mois d'hiver. C'est bien exact, monsieur Ward.

M. Ward: C'est exact.

M. Mackasey: J'espère donc que vous arriverez à une décision très bientôt.

M. Ward: M. Lundrigan sera sans doute heureux d'apprendre que nous avons pratiquement terminé notre étude des nouveaux services pour Terre-Neuve et je pense que l'issue devrait en être favorable. L'hiver prochain, les choses devraient aller mieux.

M. Lundrigan: Si tel n'était pas le cas je ne suis pas certain de me représenter. Je vous remercie.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, j'ai trois ou quatre questions à poser. Les choses ont beaucoup changé depuis le mois de janvier. Cela est dû essentiellement à l'action des députés, à la collaboration du ministre et de ses fonctionnaires et il ne s'agit bien entendu pas que je me plaigne étant donné le projet pilote d'Hamilton.

Donc, la situation des demandeurs s'est beaucoup améliorée, à ma grande satisfaction. Très souvent il suffit d'un simple coup de téléphone pour faire démarrer les choses. Quoi qu'il en soit, les demandeurs ont obtenu satisfaction mais par ailleurs la loi a été sérieusement modifiée.

Reste encore toujours une question assez préoccupante. Lors de son passage à Hamilton, M. Perrault avait dit qu'une déclaration serait faite à ce sujet. Il s'agit notamment des vacances payées.

[Text]

There certainly is an anomaly in this thing, as you can well imagine. Just to make light reference to it, there seem to be all sorts of ways whereby you can receive holiday pay and vacation pay before you are laid off, as the case may be, running into involuntary layoff. Has the department come to a decision in this area. It seems to me that there is an anomaly here and I do not know how we are going to attack it, but the expertise with the Minister and behind the Minister may have come up with the necessary solution. What are we to say about that, sir?

• 1750

Mr. Mackasey: There has been a lot of study into that. I have to re-emphasize that there has been a shift of philosophy under the new act. I mentioned for instance that the average recipient this winter received \$63 as opposed to \$38. You can see exactly what that means—\$63 is hardly a luxury income but it has meant the difference in many families between starvation and survival, when \$38 is a pretty low sum of money, which was what you were drawing the previous year.

The reason we were able to pay out sums of money as large as \$63, which I presume will immensely increase as wages continue to increase, is the change of philosophy, the change of philosophy being that to draw unemployment insurance, it was no longer necessary to be unemployed but that you had to have what is known as an interruption of earnings.

An interruption of earnings therefore necessitated through regulation the defining of "earnings". Because of the necessity to define interruption of earnings, regulations were drawn up pretty tightly. The waiting period was increased from one week to two weeks, as you know, thus putting at the disposal of the plan about \$140 million. By tightening up on other sources of earnings, we were able to increase substantially the weekly benefits without materially increasing to any great degree of significance the weekly contribution. Finally, if I may say so, we were able to offer the feature in order to induce universality of phasing in at a premium rate certain groups of employees—all costing money.

Now to answer your question specifically, if we relax any regulation it has the following effect. It affects the income which we redistribute. This in turn means several choices: to increase the weekly contribution of the employer and employee, or to reduce the weekly benefits because there is nowhere else we can get the money from than our present method. However, I do think that in the case of vacation pay we have made an ample study; we have raised the question with the CMA, the Chamber, the Canadian Labour Congress, the CNTU, the construction industry particularly because they seem to have a very particular problem, one that I sympathize with. The problem of the construction industry as a particular problem is that apart from in the province of Quebec, it is very difficult for them to determine when their holidays should occur. Nevertheless socially they do demand holiday pay and do receive it in a percentage form varying anywhere from 2 to 8 per cent. So morally they should take holidays some time or another. The problem we all have is determining just when are the holidays. We are faced with several choices. One would be to ignore vacation pay entirely, which would be extremely costly. It would run to about \$100 million less income to the plan, money to distribute, and certainly would throw out of kilter our ratio of two thirds to income up to \$100.

[Interpretation]

Tout ne se passe pas normalement dans ce domaine. En effet il semblerait qu'il existe divers moyens d'obtenir le pécule de vacances avant le licenciement du travailleur. Le ministère a-t-il pris une décision dans ce domaine? J'aimerais savoir ce que le ministre compte faire pour régler cette difficulté.

M. Mackasey: Cette question a été examinée de très près. Je tiens à souligner le fait que la nouvelle loi part d'un principe différent. Ainsi cet hiver les bénéficiaires ont touché en moyenne \$63 contre \$38 l'an dernier. Vous direz que \$63 ce n'est pas encore le Pérou mais bien souvent cela fait toute la différence pour les familles, car avec \$38 on arrive à peine à manger.

Si nous avons été à même de payer \$63, ce qui devrait encore augmenter au fur et à mesure de l'augmentation des salaires, c'est justement en raison de ce changement de principe selon lequel il ne faut pas nécessairement chômer pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage, mais il suffit qu'il y ait interruption de revenu.

Il a donc fallu définir l'expression «interruption de revenu» et le mot «revenu» lui-même. C'est pourquoi on a établi des règlements si stricts. La période d'attente a été portée d'une semaine à deux, ce qui a mis à la disposition du régime une somme d'environ 140 millions de dollars. Il nous a donc été possible d'augmenter sensiblement les prestations hebdomadaires sans pour autant accroître les contributions hebdomadaires.

Donc pour en revenir à votre question, le relâchement des règlements aurait des répercussions sur les revenus que nous redistribuons. Dans ces conditions nous n'avons que deux choix: soit augmenter les contributions hebdomadaires des employeurs et des employés, soit réduire les prestations hebdomadaires. La question des pécules de vacances a été examinée attentivement; nous avons demandé à ce sujet l'avis de l'Association des fabricants du Canada, le Congrès canadien du travail, à la CNTU et à l'industrie et à la construction en particulier qui doivent faire face à un problème spécial. En effet en dehors de la province de Québec, il est très difficile pour ce secteur de fixer ses dates de vacances. Ce qui n'empêche que le travailleur de la construction exige et obtient des vacances payées qui varient de 2 à 8 pour cent. Donc ils sont moralement tenus de prendre des vacances. La question est de savoir à quel moment. Nous avons donc plusieurs choix: nous pourrions d'une part ne pas tenir compte du tout des vacances payées ce qui serait extrêmement coûteux. Le régime verrait ses rentrées baisser d'environ 100 millions de dollars, montants servant normalement au paiement des prestations, ce qui dérèglerait complètement la proportion actuellement en vigueur des deux tiers pour des revenus jusqu'à \$100.

[Texte]

• 1755

The one I favour is to limit to a considerable degree, perhaps two weeks, the period of time which should be or could be considered as your vacation period. While I apologize for my inability today to let you know precisely which course we will be taking, let me tell you that that one and one or two other propositions have been cleared through the Commissioners. We forget that Unemployment Insurance is not a government department, it is a commission which has a fair degree of independence of the Minister and with an obligation to consult with all these groups.

I would not want to announce officially outside the House or prematurely what we have in mind. But I have reached a point, Mr. Alexander, where I am now prepared with the proper documentation to go forward to the government with my proposal because the change in regulation will mean increased financial burden to some extent from the general treasury.

Mr. Alexander: I think we have put ourselves in this anomaly without giving it, with all due respect, too much consideration. I think it was raised once or twice during the proceedings under the UIC Act and then the thing really blew up in the past two or three months. There is a problem there. As I said, I was under the impression that the latter suggestions you had indicated, limiting the time, would perhaps solve the situation. I do not know what you think about severance pay, perhaps that is in the same area, but I know that you are thinking about that too. We will expect an announcement; could I ask the Minister if this is one of those things when you say soon or ...

Mr. Mackasey: Soon or very soon?

Mr. Alexander: Soon or very soon. I believe you have had enough time, I would say with great respect, to ...

Mr. Mackasey: Yes, I think I have had ample time. I had read and reread the brief. They have been pretty consistent. I pretty well know what they would say, I suppose.

Mr. Alexander: So is "very soon" appropriate here now?

Mr. Mackasey: Yes, very soon is quite appropriate.

Mr. Alexander: I will not pursue that any further. I am pleased to know that the Minister and the department had looked into this matter. Mr. Chairman, I was always concerned about the eight-week involvement in the work force and the entitlements to the benefits within that structure. To what extent, and I am sure you have the figures in this regard, have you had involvement by those in an eight-week work relationship?

Mr. Mackasey: Mr. Tuck will dig this out.

Mr. Alexander: While he is looking at that, will you still claim that the scheme is actuarially sound, Mr. Minister?

Mr. Mackasey: Yes, much sounder than the other scheme. The other scheme had no actuarial basis at all. Perhaps Mr. Third will get those figures. But in the meantime, this plan is actuarially sound and our predictions are pretty well on. We are paying out, perhaps, a little more than we had anticipated and \$63 is slightly higher. On the other hand, other areas are a little lower.

[Interprétation]

Pour ma part, je serais en faveur d'une limitation de la période de vacances à deux semaines, par exemple. Bien qu'il me soit impossible de vous dire aujourd'hui laquelle de ces solutions sera adoptée en définitive, je puis vous signaler que plusieurs propositions ont déjà été examinées par les commissaires. On oublie trop souvent que l'assurance-chômage ne constitue pas un ministère mais qu'il s'agit, au contraire, d'une commission bénéficiant d'une indépendance relative vis-à-vis du ministre et qu'elle est obligée de consulter tous ces groupes.

Il n'entre pas dans mon propos de divulguer nos intentions ailleurs qu'à la Chambre. Mais nous en sommes arrivés au point où je puis soumettre mes propositions au gouvernement, car la modification apportée au règlement augmentera la charge financière du Trésor.

M. Alexander: Il me semble que nous n'avons pas suffisamment tenu compte de cette anomalie. Il en a été question à une ou deux reprises, au moment où l'on examinait la Loi sur l'assurance-chômage, mais ce n'est que depuis deux ou trois mois que cette affaire occupe réellement le devant de la scène. Je pensais que votre dernière suggestion, quant à la limitation de temps, résoudrait les difficultés. Je ne sais pas ce que vous pensez des allocations de fin de service. Une déclaration est prévue pour bientôt; le ministre pourrait-il nous dire ...

M. Mackasey: Bientôt ou très bientôt?

M. Alexander: Je pense que vous avez eu suffisamment de temps ...

M. Mackasey: Je suis de votre avis. J'ai lu et relu le mémoire plusieurs fois et je peux donc prévoir leurs réactions.

M. Alexander: Donc, on pourrait dire très bientôt

M. Mackasey: Si vous voulez.

M. Alexander: Je m'arrêterai donc là. Je suis heureux de constater que le ministre et ses fonctionnaires ont examiné cette question. Pour passer maintenant à une autre question, j'aimerais parler de la condition d'avoir travaillé un minimum de six semaines pour bénéficier des prestations. Combien de personnes cela touche-t-il?

M. Mackasey: M. Tuck vous donnera les renseignements.

M. Alexander: En attendant qu'il les trouve, j'aimerais savoir si vous pensez toujours que ce système est valable du point de vue de l'actuariat?

M. Mackasey: Bien plus valable que l'autre. L'autre système n'avait aucune base actuarielle. Jusqu'à présent, nos prévisions se réalisent assez bien. Nos prestations dépassent quelque peu nos prévisions, et notamment les prestations de \$663. Par contre, on a enregistré de diminutions dans d'autres secteurs.

[Text]

Mr. Alexander: Can you give us the specifics where you are paying out more? What has the unemployment level meant in government participation now?

Mr. Mackasey: You have asked me several questions here. The main question you have asked me is whether the plan is actuarially sound.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Mackasey: The plan is actuarially sound because of its structure. You may recall, the structure of the plan is such that the rate of employers and employees is adjusted annually, starting, I think, next year. Starting in November we will review the plan, the contribution of the employee and the employer in the light of the benefits paid out and the experience since the conception of the plan. That portion is actuarially sound because we will simply adjust the rate accordingly; so, it has got to be actuarially sound. The old act was simply a guess. We set the rates at a certain sum of money and we grossly underpaid, in my opinion, the worker. We had sums of money as high as \$.5 billion floating around, nonproductive in the sense that it might have been used in earning some interest but with very little relationship to what was being paid out. It will be actuarially sound because once a year it will be adjusted.

• 1800

Now, the government is legally bound to absorb the cost of the plan above 4 per cent. There is no possibility of the fund running dry because under the new act there is no fund. It is simply a matter once a year of adjusting the rates a few cents, a nickel or a dime. If, theoretically, five years from now, the labour movement and the employers were to get together and suggest that the waiting period be reduced to one week, then, it would be accomplished simply by increasing the weekly contribution of the employer and employee.

If, on the other hand, they were to look after the security of the employer, let us say, to the utmost, perhaps in the most civilized way by eliminating the waiting period, then, that again could be accomplished again by increasing the contribution. When the next change in the act comes, in five or ten years from now or whenever it comes, this could be very well the area in which a change would be precipitated. To answer your basic question, the plan is actuarially sound.

Now, what does it cost the federal government? It costs the federal government approximately \$100 million for every 1 per cent of unemployment above the 4 per cent level in order to look after the extended benefit period. This is a regulatory factor that the Department of Finance must take into consideration in its fiscal and monetary policy; 7 per cent unemployment costs the government approximately \$300 million and 5 per cent unemployment would reduce the cost to the federal government by \$200 million. But, it has no effect on the employer-employees rate because they bear the cost only up to 4 per cent, with some exceptions.

Mr. Alexander: I will keep on asking that question, Mr. Minister, because I know that question is bothering many people.

Mr. Mackasey: Yes. Well, there is the question: \$100 million for 1 per cent unemployment over 4 per cent.

[Interpretation]

M. Alexander: Pourriez-vous nous donner des détails quant à ces augmentations? A combien se monte la participation du gouvernement au fonds d'assurance-chômage?

M. Mackasey: Cela fait plusieurs questions. Votre question principale est de savoir si le régime est valable du point de vue de l'actuariat.

M. Alexander: C'est bien cela.

M. Mackasey: La réponse est donc qu'il l'est et ce, en raison de sa structure. Vous savez sans doute que les cotisations des travailleurs et des employeurs seront ajustées annuellement à partir de l'an prochain. A partir du mois de novembre, nous procéderons à un examen des cotisations des travailleurs et des employeurs, compte tenu des prestations versées et du fonctionnement global du régime depuis sa création. Statistiquement, ceci est justifié car nous ajusterons le taux en conséquence. L'ancienne loi se contentait de deviner. Nous avons défini les taux pour une certaine somme d'argent et, selon moi, les travailleurs ne recevaient manifestement pas assez. Nous avions jusqu'à un demi-milliard de dollars qui n'était pas utilisé, qui était improductif puisqu'il ne servait pas à produire des intérêts mais qui n'avait pratiquement aucun rapport avec ce qui était payé. Nos calculs seront donc statistiquement sains puisque, chaque année, nous les réajusterons.

Le gouvernement est légalement obligé d'absorber le coût du programme, au-delà de 4 p. 100. Il est donc impossible que le fonds s'équipe car, en vertu de la nouvelle loi, il n'y en a pas. Il s'agit simplement, chaque année, de réajuster les taux de quelques cents. Théoriquement, si dans cinq ans les syndicats et employeurs décident en commun de réduire la période d'attente d'une semaine, ceci se fera très simplement en augmentant la cotisation hebdomadaire de l'employeur et de l'employé.

Si, par contre, ils désiraient simplement et veillaient à la sécurité de l'employeur, par exemple en éliminant la période d'attente, ceci sera à nouveau réalisé en augmentant la cotisation. La prochaine fois que l'on change la loi, dans 5 ou 10 ans, ou n'importe quand, ceci pourra très bien constituer le domaine auquel les changements seront apportés. Quoi qu'il en soit, pour répondre à votre question fondamentale, le programme est statistiquement sain.

Maintenant, qu'en coûte-t-il au gouvernement fédéral? Afin de tenir compte de l'extension de la période de prestations, le gouvernement fédéral paie approximativement 100 millions de dollars chaque fois que le taux de chômage dépasse de 1 p. 100 le seuil de 4 p. 100. C'est un facteur que le ministère des Finances doit prendre en considération lorsqu'il établit sa politique fiscale et monétaire; un taux de chômage de 7 p. 100 coûte au gouvernement environ 300 millions de dollars et un taux de chômage de 5 p. 100 réduit ce coût de 200 millions de dollars. Cependant, cela n'a aucun effet sur les taux faits aux employeurs et aux employés car, à part certaines exceptions, ils n'en supportent le coût que jusqu'à la limite de 4 p. 100.

M. Alexander: Monsieur le ministre, je continuerai à poser cette question car je sais qu'elle inquiète de nombreuses personnes.

M. Mackasey: Oui. Eh bien, il s'agit tout simplement de 100 millions de dollars à chaque fois que le taux de chômage dépasse de 1 p. 100 le seuil des 4 p. 100.

[Texte]

Mr. Alexander: Regarding its actuarial soundness.

Mr. Mackasey: Regarding its actuarial soundness. Yes.

Mr. Alexander: Of course, it is easy to say that it will be actuarially sound because all you have to do is increase the rates.

Mr. Mackasey: Exactly.

Mr. Alexander: But in the first instance, this was not given much emphasis. It was actuarially sound when you brought it in and now we are moving into an area where if it is not actuarially sound we will just raise the rates and we will make it actuarially sound. That was not emphasized to any great extent. Let me move into another area.

The Chairman: Mr. Alexander, before you move in, I do not know if the Committee would agree, but I think some of the members may like to leave now and some of us would like to ask more . . .

Mr. Alexander: I would like to leave too.

The Chairman: I know. But, some of them would like to ask more questions. I do not know if we would be allowed to carry the vote and then keep on questioning the officials for the next 15 or 20 minutes. I do not think they will mind but this would permit some of our members to leave. Would you agree to this?

Mr. Alexander: Yes.

The Chairman: On the condition that questions could still be asked. Would you go along with this, Mr. Alexander?

Mr. Mackasey: I would be pleased to stay.

Mr. La Salle: It is supper-time; it is 6 o'clock.

Mr. Alexander: It is supper-time for whom? It is supper-time for me too.

Mr. La Salle: Oh, yes.

Mr. Alexander: I will not be difficult this afternoon, Mr. Chairman.

An hon. Member: You are never difficult.

Mr. Alexander: It just depends how I feel.

The Chairman: Before putting the question, while we have a quorum, I would like to inform the Committee that your subcommittee met this morning at 10 o'clock, in my room, and attending were Mr. Alexander, Mr. Cafik, Mr. Weatherhead, Mr. Orlikow and myself. And, the subcommittee agreed to the following schedule of meetings of the main Committee. First, consideration of Bill C-195, An Act to amend the Adult Occupational Training Act, will be on Thursday, June 1, 1972 at 3.30 p.m. and the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration, will appear. Secondly, consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code, is to commence as follows: Tuesday, June 6, 1972, at 10.30 a.m., 3.30 p.m., and 8 p.m.; on Wednesday, June 7, 1972, at 3.30 p.m.; and on Thursday, June 8, 1972, at 10.30 a.m., 3.30 p.m. and 8 p.m. I would like to ask the Committee if they agree to this schedule.

Some hon. Members: Agreed.

• 1805

[Interprétation]

M. Alexander: Oui, mais cela est-il statistiquement sain?

M. Mackasey: Oui.

M. Alexander: Bien sûr, il est facile de dire que vos calculs sont statistiquement sains puisque tout ce que vous avez à faire c'est d'augmenter les taux.

M. Mackasey: Exactement.

M. Alexander: Mais on n'a pas beaucoup tenu compte de cela au début. Le plan était statistiquement sain lorsqu'il a été lancé et puisqu'il ne l'est plus, vous vous contenterez d'ajuster les taux pour qu'il le redevienne. On n'a pas insisté suffisamment sur cela. J'aimerais changer de sujet.

Le président: Monsieur Alexander, avant de vous laisser poursuivre, je dois dire que certains membres du Comité voudraient partir et certains autres voudraient poser d'autres questions; avec la permission du comité . . .

M. Alexander: Moi aussi, j'aimerais partir.

Le président: Je sais. Mais certains d'entre nous voudraient poser d'autres questions. Je me demande si nous pourrions passer au vote puis continuer à poser nos questions pendant les 15 ou 20 minutes qui restent. Je ne pense pas que ceci gênera les fonctionnaires du Ministère et ceci permettrait à certains de nos membres de partir. Êtes-vous d'accord?

M. Alexander: Oui.

Le président: A condition que l'on puisse toujours poser des questions. Acceptez-vous cela, monsieur Alexander?

M. Mackasey: Je serais heureux de rester.

M. La Salle: C'est l'heure du dîner. Il est six heures.

M. Alexander: L'heure du dîner pour qui? Pour moi aussi.

M. La Salle: Bien sûr.

M. Alexander: Monsieur le président, je ne ferai pas de difficultés.

Une voix: Vous n'en faites jamais.

M. Alexander: Tout dépend de mon humeur.

Le président: Avant de passer au vote, puisque nous avons un quorum, j'aimerais informer le Comité que le sous-comité s'est réuni ce matin à 10 h. à mon bureau, et que s'y trouvaient M. Alexander, M. Cafik, M. Weatherhead, M. Orlikow et moi-même. Le sous-comité a accepté le calendrier suivant pour les réunions du Comité. Tout d'abord, l'examen du bill C-195, Loi modifiant la Loi sur la formation professionnelle des adultes, se fera le jeudi 1^{er} juin 1972 à 15h.30 en présence de l'honorable Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration. Deuxièmement, on procédera à l'étude du bill C-183 qui modifie la loi sur le Code canadien du travail, le mardi 6 juin 1972 à 10h30, à 15h30 et à 20h00; le mercredi 7 juin 1972, à 3h30 et le jeudi 8 juin 1972 à 10h30, à 15h30 et à 20h00. Le comité accepte-t-il cet horaire?

Des voix: C'est convenu.

[Text]

The Chairman: Fine. So I will put the question on Vote 5.

Mr. Mackasey: Could I interrupt in fairness to Mr. Alexander? He asked one very basic question that I would like to answer. I have it here, if you do not mind taking a minute and a half, because it is fundamental. It is one that he has worried about for some time. That is the eight weeks. We say here:

We can determine the significance of the claimants who entered the system with the bare minimum of 8 or 9 weeks, . . . In January, for example, slightly over 2 per cent of regular claimants had 8 weeks of employment in the last 52 and an equivalent percentage had worked 9 weeks. This is despite the fact that one might have expected a high incidence of claims arising from short-term casual employment during the Christmas season. In fact, the claimants who have worked for 6 months or more in the last year have consistently represented the majority of claimants entering the benefit stream since July.

In conclusion, one can say that the presently available statistics indicate that the effect on the total claimload of the easier eligibility rules is approximately as expected at the time of the publication of the White Paper in 1970, which means that the minor labour force attachment claimants will represent about 33 per cent of all regular claimants. In other words, although there will be seasonal variations, we can expect, as a general rule, that 2 out of 3 claimants will have worked 20 weeks or more in the last 52.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Minister.

The Chairman: I have a few more persons who want to question, so I will put the question now and we will then continue the questioning. I hope the Minister will not mind.

Vote 5 agreed to.

The Chairman: Shall I report to the House?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Thank you. We will continue with Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I will make it short. We have a responsibility here. They are all leaving.

Mr. Mackasey: No. I am staying.

Mr. Alexander: Let me ask you this, Mr. Minister. The P.E.I. Federation of Labour met over the weekend, I believe, and they had some problems. I will read it:

WHEREAS the removal of the UIC offices in Charlottetown to the more centralized location in Moncton has resulted in long and often times unnecessary delays in claims . . .

I think the basis of their complaint is a lack of services because of the more centralized location. After having investigated it—if you have or if you have not—is it your feeling that there is any chance of alleviating the situation?

[Interpretation]

Le président: Bon. Mettons maintenant le crédit 5 aux voix.

M. Mackasey: Pour rendre justice à M. Alexander, puis-je interrompre un instant? Il a posé une question fort importante à laquelle il me plaît de répondre. J'ai les détails sous les yeux qui me semblent fondamentaux. C'est d'ailleurs une question qui l'a préoccupé pendant quelque temps. Il s'agit de la période de 8 semaines.

Nous pouvons évaluer les demandes de ceux qui ont travaillé 8 ou 9 semaines. En Janvier, un peu plus de 2 p. 100 des requérants réguliers comptaient 8 semaines d'emploi au cours des 52 dernières semaines et le même pourcentage comptait 9 semaines d'emploi. Nous avons obtenu ces résultats en dépit du fait que la saison de Noël fournit souvent des emplois temporaires, ce qui augmente l'incidence des demandes. En fait, les requérants qui ont travaillé pendant six mois ou plus au cours de la dernière année représentent logiquement la majorité des demandes de prestations depuis le mois de juillet.

En conclusion, les statistiques indiquent que les répercussions sur l'ensemble des demandes auxquelles s'applique l'assouplissement des règlements d'admissibilité sont celles que l'on avait prévues au moment de la publication du Livre blanc en 1970. Ainsi, les travailleurs comptent pour 33 p. 100 de toutes les requêtes régulières. En d'autres termes, compte tenu des variations saisonnières, on peut s'attendre qu'en règle générale, 2 ou 3 requérants auront travaillé 20 semaines ou plus au cours des 52 dernières semaines qui viennent de s'écouler.

M. Alexander: Je vous remercie, monsieur le ministre.

Le président: Plusieurs autres personnes veulent poser des questions. Je mettrai donc le crédit aux voix, après quoi nous continuerons à poser des questions. J'ose espérer que le ministre n'y voit pas d'inconvénient.

Le crédit 5 est accepté.

Le président: Dois-je le renvoyer à la Chambre?

Des voix: Oui.

Le président: Je vous remercie. Nous donnons maintenant la parole à M. Alexander.

M. Alexander: Je serai bref. Nous avons le sens des responsabilités mais pourtant tous se lèvent et quittent la salle.

M. Mackasey: Je regrette, mais j'y reste.

M. Alexander: Permettez-moi de vous poser cette question, monsieur le ministre. La Confédération du Travail de l'Île du Prince-Édouard s'est réunie en fin de semaine et a exposé certains problèmes. Je vous en fais lecture:

Tandis que le transfert des bureaux de la Commission d'assurance-chômage de Charlottetown à Moncton qui est plus centralisé a donné lieu à des retards répétés dans le traitement des demandes . . .

Je crois que les plaintes portent sur l'absence du service due à la centralisation excessive de l'endroit. Avez-vous mené une enquête à ce sujet? Dans l'affirmative, croyez-vous que l'on puisse remédier à cette difficulté?

[Texte]

Mr. Mackasey: Mr. Alexander, this type of assumption is completely erroneous. There have been delays. I am the first to admit it. I never denied the delays in December, January, February, and March, when we had them.

We know by our mail now that our level of efficiency is as high as it was at any time under the old act. We have solved our problems, but at no time have the problems arisen from the decentralized operation. What people forget is that they have been decentralized for a considerable length of time.

An operation of this vastness and this size that was not computerized just would not make any sense in this era of technology, in 1971. Without the computers, we could not possibly operate. We would have to return to the old days of lining up, which would mean that in big cities you could line up for as much as six and seven hours to get your cheque, if your cheque was there. That is the alternative to eliminating the computers.

What you do get—and I am not saying that is the case with the P.E.I. Federation of Labour—is the usual battle, namely, we would like a federal presence in our community and four or five people from our community working in that building.

We have the most highly computerized operation of any government department right across the nation. The location of a computer means nothing. We have the computer for all of Ontario in Belleville, a good Tory riding. We selected it for a lot of good reasons; that was one consideration that went against the grain of the Minister, but nevertheless . . .

• 1810

Mr. Lundrigan: A nearly impossible choice.

Mr. Mackasey: . . . Mr. Grills was very happy. We selected Belleville, not Brockville or Kingston, but Belleville. Now the important thing is that by centralizing the Ontario computer system in Belleville we brought to that community a new industry. We provided jobs for hundreds of people that Toronto, where the computers used to be, did not miss.

Mr. Alexander: Let us get back down to Charlottetown, Mr. Minister.

Mr. Mackasey: Well, Charlottetown would like the same advantage and I cannot blame the representative of Charlottetown, but . . .

Mr. Alexander: No, but have they a legitimate complaint?

Mr. Mackasey: No, no legitimate complaint.

Mr. Alexander: Mind you, I do not know the background.

Mr. Mackasey: No legitimate complaint at all.

Mr. Alexander: But are they being serviced? Are the people in Charlottetown being serviced as well as they can be? If not, will you move in and attempt to bring some relief or investigate this complaint that has been made?

[Interprétation]

M. Mackasey: Cette hypothèse est tout à fait erronée. Certes, des retards se sont produits, j'en conviens avec vous. Je n'ai jamais nié les retards du moins en décembre, janvier et février et mars.

Par contre, le courrier nous indique que notre rendement est aussi bon qu'autrefois en vertu de l'ancienne loi. Nous avons résolu nos difficultés qui n'ont jamais été imputables à la décentralisation. Les gens oublient souvent que la décentralisation existe depuis fort longtemps.

Une opération de cette envergure, sans les ordinateurs, serait ridicule en 1971. Sans les ordinateurs, nous ne pourrions pas fonctionner. Nous devrions retourner à la vieille époque des queues d'attente. Dans les grandes villes, il faudrait que les requérants attendent six à sept heures avant de toucher leur chèque, si encore le chèque s'y trouve. Voilà ce qu'il adviendrait si on éliminait les ordinateurs.

Ce qui se passe—et je ne dis pas que c'est le cas de la Fédération du Travail de l'Île du Prince-Édouard—c'est cette lutte habituelle pour obtenir la présence fédérale dans notre communauté et les 4 ou 5 experts qui ont offert leurs services.

Notre opération est la plus automatisée de toutes les opérations gouvernementales du Canada. L'endroit où on installe un ordinateur n'a aucune importance. Comme chacun sait, l'ordinateur qui gère les affaires de l'Ontario est situé à Belleville, circonscription vouée à l'Opposition. Nous l'avons choisi pour de nombreuses bonnes raisons. C'était une considération contraire à celle du ministre mais, néanmoins . . .

M. Lundrigan: Un choix pratiquement impossible.

M. Mackasey: . . . M. Grills était très satisfait. Nous avons choisi Belleville, et non pas Brockville ou Kingston; le fait important à considérer est que cette centralisation du système d'informatique de l'Ontario à Belleville a apporté une nouvelle industrie à cette ville. Nous avons fourni des emplois à des centaines d'habitants et ces emplois ne manqueront pas aux habitants de Toronto, où se trouvait les ordinateurs auparavant.

M. Alexander: Revenons à Charlottetown, monsieur le ministre.

M. Mackasey: Charlottetown aimerait se voir attribuer le même avantage, et je ne peux en blâmer son représentant, mais . . .

M. Alexander: Non, mais la réclamation de cette ville est-elle légitime?

M. Mackasey: Non, elle ne l'est pas.

M. Alexander: Remarquez bien que je ne connais pas bien ce point.

M. Mackasey: Il n'y a aucune réclamation légitime.

M. Alexander: Mais les habitants de Charlottetown reçoivent-ils un service aussi bon que possible? Sinon, prendrez-vous des mesures pour tenter de les aider ou une enquête sera-t-elle effectuée à l'égard de cette réclamation?

[Text]

Mr. Mackasey: Yes, yes; certainly. I will be glad to do it.

Mr. Alexander: Well, that is the important thing. That is all I want to say.

Mr. Ward: Mr. Tuck would like to say a word, I think.

Mr. Tuck: Mr. Chairman, we have a service centre available in Charlottetown. We have an office that is available. We do not have the centralized computer system. We do not have the centralized regional office. By definition a regional office can be in only one centre in a region, but there is a service centre. We are undertaking right now a complete review of inquiry load, of claim load, of telephones, of all of the activities in every centre, and we are costing that against the cost of putting out more itinerant offices and the question of loss of expertise, which is the price you pay when you decentralize so that service is available.

An hon. Member: Hear, hear.

The Chairman: Mr. Ward.

Mr. Ward: Mr. Chairman, the relationship between Charlottetown and Moncton is exactly the same as the relationship between Sydney and Moncton. It just happens that there is a little stretch of water between and it is another province, and I have a feeling that this is part of the problem. However, we are able to give Charlottetown just as good service as Sydney, Saint John or Halifax.

Mr. Alexander: Well, I thought I would ask this question for a colleague of mine. I will refer him to the particular minutes. I am pleased to know the matter is being reviewed and if there is not the type of service these people feel they should be getting that the department will move in to see to it that all is done to give them the best service.

Now, I have a last question and then I am finished. I have seen the application forms and they were extremely complicated. Have we made any improvement in this area?

Mr. Mackasey: Well, we have reviewed and simplified all our forms.

Mr. Alexander: Good.

Mr. Mackasey: We have made them as simple as possible. We have had every expert in Canada on forms on them, because I was not happy with the forms. You automatically looked to the wrong side and forgot to write the other side. Earlier in the game in some of the areas that showed a tendency to be filled out wrong we reviewed and ignored, and I think we got the form about as simple as we can possibly make it. There will always be somebody, as you know, who will not fill out a form right and the answer to that is the itinerant service and the fact that you can always drop in to the UIC office and have it filled and, fairly soon, be able to drop into a fair number of Canada Manpower Centres and have your form filled.

Mr. Alexander: I suppose these forms are printed only in our two official languages. Is that right?

[Interpretation]

M. Mackasey: Oui, certainement, je serai heureux de m'en occuper.

M. Alexander: C'est ce qui compte. C'est tout ce que j'avais à dire.

M. Ward: M. Tuck voudrait et aimerait ajouter un mot.

M. Tuck: Monsieur le président, il y a un centre de service à Charlottetown. Nous avons un bureau même si nous n'avons pas de système d'informatique centralisé ou de bureau régional centralisé. Par définition, un bureau régional ne peut se trouver qu'au centre de la région, mais il s'agit ici d'un centre de service. Actuellement, nous effectuons une étude globale d'une demande de renseignements, du nombre de réclamations, d'appels téléphoniques, ainsi que de toutes les activités de chacun des centres et nous en comparons les coûts globaux à ceux des bureaux itinérants ainsi que la diminution de la qualité du service fourni, ce qui est le prix à payer lorsqu'on décentralise.

Une voix: Bravo!

Le président: Monsieur Ward.

M. Ward: Monsieur le président, le rapport qui existe entre Charlottetown et Moncton est exactement le même qu'entre Sydney et Moncton. Il trouve simplement qu'il y a un peu d'eau entre les deux et qu'il s'agit d'une autre province, et je crois deviner que cela fait partie du problème. Cependant, nous fournissons à Charlottetown un service aussi bon qu'à Sydney, St-Jean ou Halifax.

M. Alexander: Très bien, je voulais simplement poser cette question pour l'un de mes collègues. Il pourra consulter le procès verbal. Je suis heureux de constater que la question est en cours d'examen et que si ces personnes ne reçoivent pas ce genre de service qu'elles attendent, le ministère prendra des mesures afin de leur assurer le meilleur des services.

J'ai maintenant une dernière question à poser avant d'en avoir fini. J'ai vu les formules de demande et elles me semblent très compliquées. Avons-nous fait des progrès dans ce domaine?

M. Mackasey: Nous avons réexaminé et simplifié tous nos formulaires.

M. Alexander: Très bien.

M. Mackasey: Nous les avons fait aussi simples que possible. Tous les experts canadiens se sont penchés sur ce problème car je n'étais pas satisfait. Avec les anciens formulaires, on regardait automatiquement du mauvais côté et on oubliait d'écrire du bon côté. Je pense que nous avons maintenant des formulaires aussi simples que possible. Bien sûr, il y aura toujours quelqu'un pour mal remplir le formulaire et le seul moyen que nous ayons pour corriger cela est constitué par notre service itinérant et par le fait que l'on peut toujours s'adresser au bureau de la Commission si l'on a des difficultés; très bientôt, on pourra également s'adresser à un grand nombre de centres de la main d'œuvre du Canada pour faire remplir ces mêmes formulaires.

M. Alexander: Je suppose qu'ils ne sont rédigés que dans les deux langues officielles?

[Texte]

Mr. Mackasey: That is right. As a matter of fact, in some parts of the country where feasible we would like to print them in more languages.

Mr. Alexander: I was thinking of the City of Toronto.

Mr. Ward: Pardon me, if I may.

Mr. Alexander: Yes, sir.

Mr. Ward: You just mentioned Toronto. As a case in point, we have a location in Toronto to take care of the ethnic problem. We have three girls who speak seven languages and can assist claimants in seven languages. This is how far we have gone to try and give service, and we are continually reviewing our service to improve it.

• 1815

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Minister.

Gentlemen, Mr. Chairman, I have finished.

The Chairman: I have one question to ask the Minister and the officials about something that has happened in my riding many times. I find that people who are sick, really sick, and who are supposed to get unemployment insurance, the new benefits, find that it is much harder for them to qualify for that than anyone who just quits or gets fired and who gets paid for unemployment.

Things seem to be very strick concerning medical reports. They first have to get one from their doctors and then four weeks later they are asked for another one, in many cases; and after spending a lot of money and time with our officials, I have finally found out that, in 90 per cent of the cases that I have had to deal with, these people were allowed 15 weeks, anyway.

So, I think something should be done to make it much easier.

Mr. Mackasey: Mr. Chairman, on this question of making it easier, one of the paradoxes of the UIC plan is that, and depending on the mood of the House, I am condemned on odd days for being too easy with the plan and then, on even days, for being too difficult.

The fact remains that we have an obligation to the fund to make certain that people who apply for sick benefits are, in reality, sick. We have a schedule, known from California, primarily, and other places where they have this feature, as to what should be the approximate period of time that you are off with appendicitis or a toothache, a broken toe nail or a broken leg; and there are doctors and doctors, and, unfortunately, when somebody with a toothache is off 18 weeks or 15 weeks, we start to wonder at the end of 4 weeks, whether, perhaps, that person should not be back at work.

We are still breaking in this concept, this transitional concept; but you will be glad to know, I think, that 38,000—I thought I saw that figure the other week—people are drawing unemployment insurance benefits as a result of sickness and illness, who otherwise would have been drawing nothing.

But once again, I have this damned obligation, and one that I accept to stick to of insurance concepts, and not letting welfare dominate the Unemployment Insurance Act. This is why we run into problems with the definition of earnings; this is why we run into problems in determining whether people are ill or not ill. It is not a welfare plan, it is an insurance plan; and there are forms to be filled in the area of illness and maternity.

[Interprétation]

M. Mackasey: C'est juste. En fait, dans certaines régions, lorsque c'est possible, nous aimerions les imprimer dans d'autres langues.

M. Alexander: Je pensais à la ville de Toronto.

M. Ward: Veuillez m'excuser, puis-je répondre?

M. Alexander: Bien sûr.

M. Ward: Vous venez de parler de Toronto. En fait, nous avons à Toronto un bureau qui s'occupe des problèmes techniques; il y a trois filles qui parlent sept langues et peuvent aider les prestataires en sept langues. Ceci résume tout ce que nous avons fait pour fournir des services, et nous les revisons continuellement afin de les améliorer.

M. Alexander: Merci monsieur le Ministre.

Messieurs, monsieur le président, j'ai terminé.

Le président: J'ai une question à poser au Ministre ainsi qu'aux hauts fonctionnaires au sujet de quelque chose qui s'est produit assez souvent dans ma circonscription. Je trouve qu'il est beaucoup plus difficile pour les gens malades qui sont censés recevoir l'assurance-chômage d'obtenir cette aide qu'il ne l'est pour quelqu'un qui laisse son emploi ou qui se fait congédier.

Tout ce qui a trait aux rapports médicaux est très strict. Les gens doivent tout d'abord consulter leur médecin, puis quatre semaines plus tard on leur demande un autre dossier, et souvent, après avoir dépensé une somme incroyable et avoir passé plusieurs heures avec nos fonctionnaires, on accorde, et ce dans 90 p. 100 des cas, seulement 15 semaines.

Il faudrait absolument faire quelque chose pour rendre cela plus facile.

M. Mackasey: Monsieur le président, au sujet de rendre la chose plus facile, il y a un paradoxe quant au plan de la Commission d'assurance-chômage, c'est-à-dire, que selon l'humeur de la Chambre, on me juge parfois trop sévère ou alors trop mou.

Le fait demeure que nous devons avoir la certitude que les gens qui font ces demandes sont bel et bien malades. La Californie et d'autres endroits nous ont fourni un tableau qui indique la période de temps approximative consacrée à un congé dû à l'appendicite, à un mal de dent, à un ongle d'orteil brisé ou à une fracture de la jambe; de plus, ils disposent de plusieurs médecins, mais quand quelqu'un a un mal de dent qui dure 15 ou 18 semaines, c'est à se demander s'il ne devrait pas retourner au travail.

Nous en sommes encore à ce concept transitoire. Cependant, vous serez heureux d'apprendre que 38,000 personnes reçoivent de l'assurance-chômage à la suite d'une maladie, alors qu'autrement ils n'auraient rien touché.

Mais je dois adhérer à ces concepts sur l'assurance et empêcher le bien-être de dominer la Loi sur l'assurance-chômage. Voilà pourquoi la définition des salaires nous pose des problèmes; voilà pourquoi nous avons du mal à savoir si une personne est réellement malade. Il ne s'agit pas d'un plan du bien-être mais d'une assurance; il y a donc des formules à remplir dans le cas de la maladie ou de la grossesse.

[Text]

We are modifying them; we are going along through trial and error; but, in general, our experience has been very good. But if you say that people would find it easier to ignore applying for sickness benefits and simply go the regular route, then they would be breaking the law. They are supposed to be "ready, willing and able", if they are going to go the regular route. The only variations from "ready, willing and able," in order to qualify, are people who are legitimately entitled to sick benefits, and we have to determine that.

The Chairman: I know, but I am going back to it Mr. Mackasey. If you have a doctor who is making a report, this person is a responsible person; and if he says that the man should be back in 10 weeks and not before that time, I do not think we should . . .

Mr. Mackasey: I am sorry. I have great respect for doctors and I have great respect for plumbers; I have great respect for elections and for streetcar conductors, when they existed. But some doctors have an exaggerated opinion of how long a person should stay home with an illness. Now, we have a schedule, and when a person is off well beyond what the medical association, in its collective wisdom, thinks is the appropriate time, we have a right to ask that person why he is still off.

There can be, and sometimes are, complicating factors, and then it is up to the family doctor to put his reputation on the line and tell us what is the complicating factor. In other words, you have to prevent abuse.

The Chairman: Yes, but while that battle is going on between the two doctors, the person is not getting anything and it takes too long. Even if they have to pay it back, if it is a case where it was a wrong description by the doctor, well then, he is charged back for it; but I do not think we should cut off his unemployment.

• 1820

Mr. Mackasey: Let us say, as the Speaker says, that we have noted your representation and we will see what we can do about it. If you have any particular cases I would like to study them.

The Chairman: I would finalize with one example, that of an employee of the CPR who was earning \$160 a week—this man wants to work—and he is only receiving \$87 unemployment insurance after deductions. So I cannot see how a man in this position would wait to go back to work. But it was a case of his doctor not allowing him to go back to work as a brakeman on a train, he needed the 15 weeks, and this is exactly what happened. We wanted him to go back before that time. If he had been healthy enough he would certainly have gone back to get the \$160 rather than the \$87 that we were giving him.

Mr. Mackasey: Was it a nervous condition?

The Chairman: No, he had a kidney operation.

Mr. Mackasey: These are individual cases. Have you brought it to the attention of the Unemployment Insurance Commission?

The Chairman: Yes, I did. Of course, we receive a very good reception from the Unemployment people. Nevertheless, they are tied to the regulations set out by the department. These people in Montreal tell me that this is one thing they would like to see changed, because it would be much easier. They tell me in 90 per cent of the cases they still have to go to the maximum in any event, after all kinds of investigations, and finally they arrive at the same decision. Also, these investigations must cost the depart-

[Interpretation]

Nous sommes en train de les modifier; on fait des essais et l'on commet des erreurs, mais en général l'expérience a été assez bonne. Mais si vous dites qu'il serait plus facile de ne pas faire de demande dans les cas de maladie et de suivre tout simplement la route ordinaire, la loi serait enfreinte. Pour agir ainsi, il faut être prêt, d'accord et capable. La seule variante serait d'être vraiment malade, et c'est à nous de le savoir.

Le président: Je sais, mais j'y reviens, monsieur Mackasey. Le médecin qui rédige un rapport devrait être responsable, et s'il prétend qu'une personne devrait être de retour dans 10 semaines, et pas avant, alors je ne crois pas que nous devrions . . .

M. Mackasey: Je suis désolé. Je respecte énormément les médecins, et je respecte également les plombiers; je respecte les électriciens et je respectais les conducteurs de trams tant qu'il y en avait. Mais je dois dire que certains médecins ont une opinion exagérée sur la durée d'un congé de maladie. Maintenant nous possédons un tableau, et quand une personne dépasse le temps prescrit par le collége des médecins, nous avons le droit de savoir pourquoi.

Il peut évidemment y avoir des complications et alors le médecin de famille doit mettre sa réputation en jeu et nous expliquer de quoi il s'agit. En d'autres mots, il faut empêcher les abus.

Le président: D'accord, mais pendant que les deux médecins délibèrent, la personne en question ne reçoit rien et cela prend trop de temps. Même s'ils doivent rembourser, s'il s'agit d'une erreur de prescription, le médecin doit remettre l'argent lui-même; mais je ne crois pas qu'il faille lui enlever son assurance.

M. Mackasey: Disons, comme l'Orateur, que nous avons pris note de vos instances, et que nous allons voir ce que nous pouvons faire. Si vous avez des cas particuliers à nous soumettre, j'aimerais les étudier.

Le président: Je vais terminer avec l'exemple d'un employé du CP qui gagnait \$160 par semaine. Cet homme veut travailler et il ne reçoit que \$87, après déductions, en prestations d'assurance-chômage. Je ne vois pas pourquoi un homme dans cette situation tarderait à retourner au travail. Mais son médecin ne lui permettrait pas de reprendre son emploi de contrôleur sur les trains. Il devait attendre 15 semaines et c'est exactement ce qui est arrivé. Nous voulions qu'il recommence à travailler plus tôt. S'il avait été assez bien portant, il l'aurait sûrement fait afin de gagner \$160 au lieu de \$87.

M. Mackasey: Avait-il une maladie nerveuse?

Le président: Non, il avait subi une opération des reins.

M. Mackasey: Il s'agit d'un cas particulier. L'avez-vous porté à l'attention de la Commission d'assurance-chômage?

Le président: Oui, je l'ai fait. Naturellement, le personnel là-bas nous a très bien reçus. Mais ils ont les mains liées par les règlements établis par le Ministère. Les employés du bureau de Montréal disent que c'est l'un des points qu'ils aimeraient voir changer, parce que cela rendrait les choses plus faciles. Ils disent que dans 90 p.100 des cas, ils doivent encore aller jusqu'au bout en tout état de cause, après toutes sortes d'enquêtes, pour en arriver finalement aux mêmes conclusions. De plus, ces enquêtes doivent

[Texte]

ment a certain amount of money. In any case, this is my representation and I am glad you will look into it.

Gentlemen, we will adjourn until 3.30 p.m. on Thursday, June 1, 1972. In the meantime, I would like to thank the Minister and the officials of UIC for coming before our Committee.

[Interprétation]

coûter une certaine somme d'argent au Ministère. Enfin, voilà ce dont je me plains, et je suis heureux que vous ayez décidé d'étudier la question.

Messieurs, nous ajournons jusqu'au jeudi 1^{er} juin 1972, à 3 h 30. J'aimerais remercier le Ministre et les hauts fonctionnaires de la Commission d'assurance-chômage d'avoir comparu devant le Comité.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 19

Thursday, June 1, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 19

Le jeudi 1^{er} juin 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-195, An Act to amend the
Adult Occupational Training Act

CONCERNANT:

Bill C-195, Loi modifiant la Loi sur la formation
professionnelle des adultes

INCLUDING:

The Fourth Report to the House

Y COMPRIS:

Le quatrième rapport à la Chambre

APPEARING:

Hon. Bryce Mackasey,
Minister of Manpower
and Immigration

COMPARAÎT:

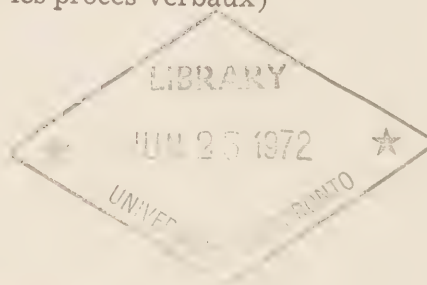
L'honorable Bryce Mackasey,
Ministre de la Main-d'œuvre et
de l'Immigration

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander
Broadbent
Caccia
Dionne
Forget

Guay (*Lévis*)
Guay (*St. Boniface*)
Laflamme
Lundrigan
Muir

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Penner
Roy (*Laval*)
Ryan
Serré

Skoberg
Skoreyko
Thomas (*Moncton*)
Weatherhead—(20).

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Messrs. Broadbent, Guay (*St. Boniface*), Roy (*Laval*)
and Laflamme replaced Messrs. Orlikow, Loiselle,
Perrault and La Salle on June 1, 1972.

Conformément à l'article 65(4) b) du Règlement

MM. Broadbent, Guay (*Saint-Boniface*), Roy (*Laval*)
et Laflamme remplacent MM. Orlikow, Loiselle,
Perrault et La Salle le 1^{er} juin 1972

ORDER OF REFERENCE

Friday, May 5, 1972

Ordered,—That Bill C-195, An Act to amend the Adult Occupational Training Act, be referred to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

ATTEST

ORDRE DE RENVOI

Le vendredi 5 mai 1972

Il est ordonné,—Que le Bill C-195, Loi modifiant la Loi sur la formation professionnelle des adultes, soit déferé au Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration.

ATTESTÉ

Le Greffier de la Chambre des communes
ALISTAIR FRASER

The Clerk of the House of Commons

REPORT TO THE HOUSE

Friday, June 2, 1972

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

FOURTH REPORT

Pursuant to its Order of Reference of Friday, May 5, 1972, your Committee has considered Bill C-195, An Act to amend the Adult Occupational Training Act, and has agreed to report it without amendment.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issue No. 19*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président
Arthur Portelance
Chairman

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le vendredi 2 juin 1972

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

QUATRIÈME RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du vendredi 5 mai 1972, le Comité a étudié le Bill C-195, Loi modifiant la Loi sur la formation professionnelle des adultes et a convenu d'en faire rapport sans modification.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicule n° 19*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

Thursday, June 1, 1972

(31)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 4.05 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Caccia, Cafik, Dionne, Forget, Guay (*Lévis*), Guay (*St. Boniface*), Laflamme, Lundrigan, Penner, Portelance, Roy (*Laval*), Serré, Thomas (*Moncton*), Weatherhead—(14).

Also present: Messrs. MacInnis (*Cape Breton-East Richmond*) and Reid, Members of Parliament.

Appearing: The Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration.

Witnesses: From the Department of Manpower and Immigration: Messrs. J. Grenier, Assistant Deputy Minister (Manpower); J. L. Manion, Director, Manpower Training Branch.

Pursuant to its Order of Reference of Friday, May 5, 1972, the Committee proceeded to the consideration of Bill C-195, An Act to amend the Adult Occupational Training Act.

The Chairman called Clause 1 and welcomed the Honourable Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration, who in turn introduced the officials of the Department.

The Minister made a brief opening statement and was questioned thereon, assisted by Messrs. Grenier and Manion.

At the conclusion of questioning,
Clause 1 carried.

Clauses 2, 3, 4, 5, 6, 7 and 8 were severally carried.

The Title carried.

The Bill carried.

It was agreed that the Chairman report Bill C-195, without amendment, to the House.

The Chairman thanked the Minister and the officials of the Department for their appearance.

At 5.45 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10.30 o'clock a.m. Tuesday, June 6, 1972.

PROCÈS-VERBAL

Le jeudi 1^{er} juin 1972

(31)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 16 h 05, sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Caccia, Cafik, Dionne, Forget, Guay (*Lévis*), Guay (*St-Boniface*), Laflamme, Lundrigan, Penner, Portelance, Roy (*Laval*), Serré, Thomas (*Moncton*), Weatherhead—(14).

Autres députés présents: MM. MacInnis (*Cap Breton Richmond-est*) et Reid.

Comparent: L'honorable Bryce MacKasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Témoins: Du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration: MM. J. Grenier, sous-ministre adjoint (Main-d'œuvre); J. L. Manion, directeur de la formation de la main-d'œuvre.

Conformément à son ordre de renvoi du vendredi 5 mai 1972, le Comité procède à l'étude du Bill C-195, Loi modifiant la Loi sur la formation professionnelle des adultes.

Le président met en délibération l'article 1 et il souhaite la bienvenue à l'honorable Bryce MacKasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration qui, à son tour, présente les hauts fonctionnaires du ministère.

Le ministre fait une brève déclaration; assisté de MM. Grenier et Manion, il répond ensuite aux questions.

Après l'interrogatoire,

L'article 1 est adopté.

Les articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, et 8 sont adoptés séparément.

Le titre est adopté.

Le projet de loi est adopté.

Il est convenu que le président fasse rapport à la Chambre du Bill C-195 sans modification.

Le président remercie le ministre et les hauts fonctionnaires du ministère.

A 17 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'au mardi 6 juin 1972 à 10 h 30.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Thursday, June 1, 1972

• 1611

[Text]

The Chairman: Gentlemen, we will start consideration of Bill C-195, an Act to amend the Adult Occupational Training Act, and I will call Clause 1. I would like to welcome the Hon. Bryce Mackasey, Minister of Manpower and Immigration, and ask him to introduce the other officials of his department and also to make an opening statement. Mr. Mackasey.

Hon. Bryce Stuart Mackasey (Minister of Manpower and Immigration): Thank you, Mr. Chairman. I have two senior officials of the department with me: Mr. Grenier, the Assistant Deputy Minister in charge of the Manpower Section of my department, and Mr. Manion, the Director of the Training Branch of the Manpower Section.

By nature, my statement will be very brief, Mr. Chairman. Bill C-195 is an attempt to amend the Adult Occupational Training Act, which I believe came into existence around 1966 or 1967. The changes are of major importance in that they provide the Department of Manpower with a greater degree of flexibility in its opportunity to establish different priorities in the future without necessarily condemning the priorities of the past.

I might mention what the six main changes that are proposed will do. First, through this bill we eliminate what is known as the three-year rule. The three-year rule was put in purposely at the time the Department of Manpower was set up in order to emphasize training courses for senior members of the work force, rather than young people or even women. Our type of structural unemployment perhaps indicates to us now that this is not the proper thrust and we are not able to do all we would like to do in our training courses in co-operation with the provinces because of the three-year rule, so through this act we are proposing to change the criteria in such a way that this would be waived. Of course, we would keep the one main feature, that the trainee must be one year older than the school-leaving age in his province. Also, most trainees must also have been out of school one year rather than three years. This gives us the flexibility we want and it removes a degree of discrimination against women who are coming back into the work force because they are now widows who want to take certain courses to adapt themselves to the prevailing market. Finally, it eliminates another form of discrimination in that those people who had the initiative to go back to school sometimes at night or even part time during the day found that this worked against them because quite often they were defined as not having been out of school for three years and therefore ineligible for training courses. That is the main feature there.

I now want to point out the difference between courses and allowances. As you know, we provide allowances for people on courses and the flexibility of the allowances is built into the act. That would remain, and it is worked out in conjunction with the provinces, but we propose to change the minimum allowances to take into consideration the difference between the financial problems of an individual without a family and an individual who is living at home or an individual who is a married adult with children. So we have a little more flexibility there, frankly in setting the minimal allowances in order that we can perhaps increase to some degree the proportion of trainees

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 1^{er} juin 1972.

[Interpretation]

Le président: Messieurs, nous allons commencer l'étude du Bill C-195, Loi modifiant la Loi sur la formation professionnelle des adultes. Je mets en délibération l'article 1. Par ailleurs, je souhaite la bienvenue à M. Bryce Mackasey, ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, et je lui demanderais de bien vouloir nous présenter les fonctionnaires qui l'accompagnent ainsi que de nous faire sa déclaration d'ouverture. Monsieur Mackasey.

M. Bryce Stuart Mackasey (ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration): Je vous remercie, monsieur le président. Je suis accompagné de deux hauts fonctionnaires du ministère: M. Grenier, sous-ministre adjoint responsable du département de la Main-d'œuvre de mon ministère et M. Manion, directeur de la direction de la formation de la section de la Main-d'œuvre.

Ma déclaration d'ouverture sera brève, monsieur le président. Le Bill C-195 a pour objectif de modifier la Loi sur la formation professionnelle des adultes qui fut promulguée en 1966 ou en 1967. Les modifications apportées sont d'importance majeure car elles doivent permettre au ministère de la Main-d'œuvre d'agir avec plus de souplesse dans l'établissement des diverses priorités nouvelles sans pour autant abandonner les priorités passées.

Je vous donnerai un résumé de l'objet des six principales modifications. Premièrement le Bill élimine la règle dite des trois ans. Celle-ci fut adoptée de prors délibéré à l'époque où le ministère de la Main-d'œuvre fut constitué afin de donner plus d'importance à la formation professionnelle des travailleurs plus âgés par opposition aux jeunes et aux femmes. Or, le chômage structurel semblerait indiquer actuellement que cet ordre de priorité n'est plus valable et dès lors cette règle des trois ans nous empêche d'accomplir tous nos objectifs dans le domaine de la formation en collaboration avec les provinces; c'est pourquoi nous avons établi les critères dans la loi qui permettront d'éliminer cette règle. Toutefois la condition essentielle sera maintenue, notamment que le stagiaire doit avoir un an de plus que l'âge normal de fin de scolarité dans la province où il réside. En outre les stagiaires doivent avoir quitté l'école depuis un an et non plus depuis trois ans. Ceci nous donne davantage de liberté d'action tout en éliminant la discrimination à l'égard des femmes qui désirent reprendre du travail du fait qu'elles sont devenues veuves ou qui désirent suivre des cours afin de s'adapter aux conditions actuelles du marché du travail. Par ailleurs, cette disposition élimine également la discrimination à l'égard des personnes qui, de leur propre chef, étaient retournées suivre des cours du soir et parfois même des cours de jour et qui étaient néanmoins considérées comme n'ayant pas quitté l'école depuis trois ans et qui n'étaient dès lors pas admissibles aux cours de formation professionnelle.

J'aimerais maintenant attirer votre attention sur la différence entre les cours et les allocations. Les allocations sont en effet accordées aux personnes suivant des cours, l'éventail de ces allocations étant précisé aux termes de la loi. Cette disposition est maintenue, les modalités en étant fixées en collaboration avec les provinces; les modifications porteront sur les allocations minimales afin de tenir compte des différences entre la situation financière d'une personne n'ayant personne à charge et celle d'une personne vivant chez ses parents ou d'une personne mariée et

[Texte]

who are receiving the higher level of allowance. In other words, this flexibility will permit us to spend the same kind of money but along more logical lines.

• 1615

At present a mature adult who goes back to school, as I mentioned, at his own expense and then seeks a Manpower course is ineligible until he has been away from school for a year, and since it was never the intent to penalize people for initiative we propose to amend the rule to provide that when a person is once out of school for a year, after having achieved a school-leaving age, let us say it is 18, he retains his eligibility for Manpower training even if in the interval, between 18 and 25, he does show some initiative and takes special courses on his own, perhaps university extension courses and things of that nature.

The bill also refers to simplifying financial arrangements with the provinces. This has been suggested by the provinces to reduce the procedures, which are very cumbersome at the moment, in calculating the methods of paying for training which we purchased in the provinces. So, again, this is a minor change but a very desirable one.

Perhaps one that might whet the appetite of the members, however, at least on the speeches from all parts of the House on second reading, is that for the first time, through this act, the basic act governing Manpower, we will be able to provide for what we call on-the-job training. At the present moment contracts must be entered into with individual employers. We propose here to be able to enter into contracts with groups of employers. I could use the waterfront, for example, where the employers are an association and the employees are a union and as the ports become more mechanized it is to everybody's advantage that we enter into a joint agreement with the association of employers and the union rather than with individual employers. That is what we call training in industry. And we would retain, of course, the contract, I gather, with individual employers but we would add the right to form contracts with groups of employers through their associations.

Finally, on training on the job, which I confuse for the moment with training in industry, we propose to remove from the present act the restriction against training on the job. This will confirm in the act the authority for the highly successful training-on-the-job program which was provided by the Appropriation Act of December 15 as part of the special employment program. I would like to talk, Mr. Chairman, for a few moments on that and say that during the winter months, as part of the special package of special employment programs to alleviate unemployment during the winter, I think we devoted, first, the sum of \$20 million for on-the-job training and then supplemented that with another \$30 million because the program was highly successful and provided 43,000 jobs, but at a per capita cost, I think, lower than any other of our program? So 43,000 people worked this winter on the job at the request of employers. People were hired through Manpower according to our standards, paid the prevailing rates, met the conditions of the unionized shop where the shop was unionized, caused us no trouble at all, and, to our satisfaction, indications are that in many, many cases they are providing permanent jobs. Our ability to do this was simply because the provinces agreed to participate or allow special employment programs. But we are not able to do this as part of the regular Manpower programs because the right does not exist in the present act. So Bill

[Interprétation]

ayant des enfants. Donc la nouvelle loi nous permettra de fixer les allocations minimales avec davantage de souplesse, de façon à augmenter dans une certaine mesure la

proportion des stagiaires touchant des allocations plus fortes. Autrement dit, cela nous permettra de répartir de façon plus logique le même montant global.

Comme je l'ai déjà expliqué, actuellement un adulte qui décide de suivre des cours à ses propres frais n'est pas considéré comme admissible au cours de formation professionnelle du Ministère jusqu'à ce qu'une période d'un an se soit écoulée depuis qu'il a quitté l'école. Or comme nous n'avons jamais eu l'intention de pénaliser les personnes faisant preuve d'esprit d'initiative, cette règle sera modifiée de façon à permettre à une personne ayant quitté l'école après avoir atteint l'âge normal de fin de scolarité, de rester admissible aux cours de formation professionnelle, même si entre 18 et 25 ans elle a décidé de sa propre initiative de suivre des cours spéciaux, que ce soit des cours de vulgarisation offerts par une université ou tout autre cours de même nature.

Il est également question dans le bill de la simplification des arrangements financiers conclus avec les provinces. Cette modification est apportée à la demande des provinces et a pour objet de simplifier les calculs actuellement fort compliqués des modes de paiement des cours de formation que nous achetons aux provinces. Ce changement, pour mineur qu'il soit, n'en est pas moins souhaitable.

Une modification qui ne manquera pas de faire l'objet de discours de part et d'autre de la Chambre lors de la seconde lecture est celle qui pour la première fois nous permettra d'offrir des cours de formation en cours d'emploi. A l'heure actuelle, les contrats doivent être conclus individuellement avec chaque employeur. La nouvelle loi nous permettra de signer des contrats avec des groupes d'employeurs. Ainsi dans les ports où les employeurs constituent une association patronale et les travailleurs sont syndiqués, il est préférable pour toutes les parties en cause que nous traitions avec les associations patronales et les syndicats plutôt qu'avec chaque employeur. C'est ce que nous appelons la formation dans l'industrie. Les contrats signés avec les employeurs ne sont pas abandonnés pour autant mais nous avons maintenant en outre le droit de conclure des contrats avec les associations patronales.

Finalement en ce qui concerne la formation en cours d'emploi, la présente loi lève toutes les restrictions existantes à cet égard. Elle donnera donc un statut légal au programme de formation en cours d'emploi qui fut une réussite éclatante, programme créé en application de la Loi du 15 décembre portant affectation de crédits dans le cadre du programme spécial de l'emploi. A ce propos, et je tiens à vous signaler qu'en application des programmes destinés à résorber le chômage durant les mois d'hiver, une première tranche de 20 millions de dollars suivie d'une deuxième tranche de 30 millions ont été affectées à la formation en cours d'emploi en raison du succès de ce programme qui a fourni 43,000 emplois à un coût inférieur à ceux de tous nos autres programmes. Donc 43,000 personnes ont trouvé de l'emploi cet hiver à la suite de demandes faites par les employeurs. Ces personnes ont été embauchées par l'intermédiaire des centres de main-d'œuvre et, conformément à nos normes, elles ont été rémunérées selon les barèmes salariaux normaux et suivant les conditions des ateliers syndiqués. Nous n'avons eu aucune difficulté et, bien qu'contraire, nous constatons avec plaisir que dans de nombreux cas ces emplois se sont transfor-

[Text]

C-195 proposes to amend the original act in such a way that training on the job could conceivably be a permanent feature of Manpower training and, in some instances, over periods of time perhaps there will be less emphasis on training courses and more on more sophisticated methods of training, such as what we refer to as training in industry, group training which combines both educational and vocational training and the training on the job feature, which I think in some instances is more beneficial than the programs.

• 1620

I think, Mr. Chairman, I have covered the bill fairly adequately. There were a few questions raised on second reading but I think I answered most of them at the time. I will end my remarks with that brief statement and perhaps, through questions, if there are any, we can bring out more particular points.

The Chairman: Thank you, Mr. Minister. I have the names of Mr. Cafik and Mr. Lundrigan.

Mr. Cafik: Mr. Minister, what about the length of time in the old act? Is it still limited to the same extent on the length or duration of a course that may be taken by a person on a Manpower program?

Mr. Mackasey: I think there is no change, Mr. Cafik. This leads me to state to the Committee, if I can get my bill through here, that for some time now, at least since I took over Manpower, there has been a very highly specialized group under the Deputy Minister, Mr. DesRoches, who are working on a new policy for Manpower and it is quite conceivable that the new policy would revolve around the possibility of taking young people just out of school at the age of 17 or 18 and looking after them for a period of as long as five years. This would have to be done with the complete co-operation of the provinces. But it would take many forms. It could, perhaps, in the first year or two concentrate on upgrading their basic education, then switch to vocational training and, finally, to on-the-job training. In this way, at the end of five years, we would turn out fairly well-rounded, well-trained citizens. But in the interval I do not dare get into the complete revision of the act, which would meet the question you have raised, the limit on the length of the programs. First, there is not time and, second, it is a fairly big bill and would take some period of time to get through the House and, finally, from a very selfish point of view, I want to go ahead as much as possible and as fast as possible on the on-the-job concept.

Mr. Cafik: I certainly agree with you, Mr. Minister, that it is important we get this bill passed as quickly as possible. But I have a couple of other questions in respect of it.

On the on-job training or training on the job—one is a provincial term and the other a federal one and I do not want to confuse those two—under this bill there will be no limitation as to the length of time that one might extend a training program on the job. Is that correct? Could it extend for any period?

Mr. Mackasey: Yes. Right now, Mr. Cafik, because on-the-job training was done under the special employment program, as you know, it had been fairly limited to weeks and we would propose to start out with a minimum, or a maximum, of one year.

[Interpretation]

més en emplois permanents. Ceci a été rendu possible grâce à la collaboration des provinces qui nous ont permis de mettre en œuvre des programmes spéciaux de l'emploi. Mais cela n'a pas pu être fait dans le cadre des programmes normaux de la main-d'œuvre, la loi actuellement en vigueur ne prévoyant pas de telles mesures. C'est pourquoi le bill C-195 modifie l'ancienne loi de façon à faire de la formation en cours d'emploi un programme permanent du Ministère; il se pourrait même qu'à l'avenir on attache moins d'importance à la formation professionnelle et

davantage aux méthodes de formation plus perfectionnées, telle la formation dans l'industrie, et la formation de groupe qui comporte aussi bien l'instruction générale que la formation professionnelle et que la formation en cours d'emploi ce qui est parfois plus utile que nos programmes actuels.

Je pense vous avoir donné un aperçu général du bill. Quelques questions furent posées lors de la seconde lecture mais je crois y avoir répondu. Je suis maintenant à votre disposition pour répondre aux questions.

Le président: Je vous remercie monsieur le ministre. J'ai sur ma liste les noms de MM. Cafik et Lundrigan.

M. Cafik: La durée des cours de formation professionnelle reste-t-elle toujours limitée comme elle l'était dans l'ancienne loi?

M. Mackasey: Il n'y a pas eu de modifications, monsieur Cafik. Mais je vous signale à ce propos que depuis que j'occupe mon poste actuel, un groupe de spécialistes dirigé par le sous-ministre M. DesRoches, travaille à l'élaboration d'une nouvelle politique pour le ministère de la Main-d'œuvre, politique qui nous permettrait notamment de prendre en charge pour une période de cinq ans les jeunes gens de dix-sept ou dix-huit ans venant de terminer l'école. Ceci se fera bien entendu avec l'entière collaboration des provinces. Au cours des deux premières années, nous nous attacherions à améliorer l'instruction générale de ces jeunes, ensuite nous nous occuperions de leur formation professionnelle et enfin de la formation en cours d'emploi. Au bout de la période de cinq ans, on obtiendrait des citoyens ayant une instruction générale et une formation professionnelle de haute qualité. Mais pour le moment, je ne voudrais pas modifier complètement l'ancienne loi, ce qu'il faudrait faire pour modifier la disposition sur la limite de la durée des programmes que vous avez évoquée. D'une part nous n'en avons pas le temps, car c'est un bill assez long, si bien que son adoption risque de durer et d'autre part, je tiens à ce que la formation en cours d'emploi progresse aussi rapidement que possible.

M. Cafik: Je suis d'accord avec vous monsieur le ministre lorsque vous dites qu'il faut que ce bill soit adopté dans les plus brefs délais possibles. Je voudrais néanmoins vous poser encore quelques questions.

Le présent bill ne prévoit pas de limite de temps pour les cours de formation en cours d'emploi?

M. Mackasey: C'est exact. Jusqu'à présent, ces cours étant offerts dans le cadre du programme spécial de l'emploi, ils étaient limités à quelques semaines seulement alors que nous comptons commencer par un minimum d'un an.

[Texte]

• 1625

Mr. Cafik: Would you cover that by way of regulations? I see nothing in the bill that covers the problem.

Mr. Mackasey: We are considering on-the-job training as part of occupational training under the definition or interpretation of the Act. No, this is the original Act that we are amending. "Occupational training" means any form of instruction other than instruction designed for university credit, the purpose of which is to provide a person with the skills required for an occupation or to increase his skill or proficiency therein. It means a course of occupational training that provides not more than 52 weeks of full-time instruction or 1,820 hours of part-time instruction.

Mr. Cafik: O.K., so we are confined to the 52 weeks.

Mr. Mackasey: Until we change the main Act.

Mr. Cafik: O.K. My third question is in connection with funding for this program. What do you anticipate will be the additional expenditures involved through these amendments when they are applied?

Mr. Mackasey: During the winter months we spent I think \$20 million and then \$30 million; we spent \$50 million during the winter months. The amount of money allocated to on-the-job training, of course, would have to be a Cabinet decision. The sums of money could come from two sources, one a re-establishment of the priorities of the moneys now at my disposition, although we are limited in our flexibility there because of provincial federal contracts which demand or insist on 90 per cent of the training courses being maintained the following year, although informal discussions, particularly with the Atlantic Provinces indicate—Nova Scotia and New Brunswick and Newfoundland—a willingness to waive that 90 per cent feature. So we could put more emphasis on on-the-job training thus providing us with more money. However, I am really evading your question because I am not sure just what Cabinet in its wisdom would provide in supplementary estimates.

Mr. Cafik: All right. I have another question with respect to page 3 of the bill which is subclause (3). I notice a restrictive clause in here. Unlike the winterworks type of on-job training it now appears under this bill impossible for the federal government to negotiate an agreement with an individual employer directly without that employer having consulted with the province in respect to the contents of the on-job training program. Why this is necessary? On the surface it seems to be unduly burdensome.

Mr. Mackasey: Yes. Of course, it is presently in the existing Act, the Act we are amending, and to take it out, frankly, would mean a lot of provincial-federal, I should not say debate, consultation before we are really ready for it. What we envisage, of course, from our discussions so far, is as I mentioned, to do those six things I suggested, then in the fall sit down to review the main Act and remove some of the limitations. That clause is simply a repetition of what is already in the Act.

Mr. Cafik: Yes, but the Act only referred to manpower training programs and now it refers to the broader context of on-the-job training.

[Interprétation]

M. Cafik: Est-ce que ceci ferait l'objet d'un règlement car je n'ai rien trouvé à ce sujet dans le bill.

M. Mackasey: La formation en cours d'emploi fait partie de la formation professionnelle selon la définition ou l'interprétation de la loi. C'est l'ancienne loi qui est modifiée. Par formation professionnelle on entend toute instruction autre que celle destinée aux universités et qui a pour objet de fournir à un individu les qualifications requises pour un emploi, ou d'améliorer ses qualifications. Il s'agit notamment d'un cours de formation professionnelle ne dépassant pas 52 semaines à plein temps ou 1,820 heures de cours à temps partiel.

M. Cafik: D'accord, donc nous devons nous en tenir à un maximum de 52 semaines.

M. Mackasey: Jusqu'à ce que la loi principale soit modifiée.

M. Cafik: Ma troisième question se rapporte au financement du programme. A combien pensez-vous que se monteront les dépenses supplémentaires nécessitées par ces amendements?

M. Mackasey: Durant les mois d'hiver, nous avons dépensé une première tranche de 20 millions de dollars et une seconde tranche de 30 millions, ce qui nous donne un montant global de 50 millions de dollars. Ce serait bien entendu le Cabinet qui fixerait les montants affectés à la formation en cours d'emploi. L'argent proviendrait de deux sources: d'une part, d'une redistribution des fonds actuellement à ma disposition, bien que nos moyens d'action soient limités en raison des accords provinciaux-fédéraux qui prévoient que 90 p. 100 des cours de formation devront être maintenus pour l'an prochain; toutefois, à l'issue de discussions officieuses qui ont eu lieu avec les provinces atlantiques en particulier, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve étaient d'accord pour abandonner ces 90 p. 100. Nous disposerons donc davantage d'argent pour les programmes de formation en cours d'emploi. Il m'est toutefois impossible de répondre à votre question avec précision, étant dans l'ignorance de la décision du Cabinet.

M. Cafik: D'accord. Je voudrais maintenant vous poser une question au sujet du paragraphe 3 à la page 3. Il s'agit d'un article restrictif. Contrairement à ce qui se passe pour les programmes de formation en cours d'emploi pour les emplois d'hiver, il semblerait qu'en application du présent bill, le gouvernement fédéral ne soit pas autorisé à négocier un accord directement avec un employeur individuel avant que celui ait consulté la province quant au contenu de ce programme. Je ne vois pas l'utilité de cette disposition.

M. Mackasey: Cette disposition figure dans la loi actuellement en vigueur et pour l'abroger il faudrait de longues discussions entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Pour le moment, nous avons l'intention de mettre en œuvre les six points que j'ai mentionnés plus haut. Ensuite, à l'automne, nous allons réexaminer la loi principale en vue d'en éliminer certaines limitations. L'article que vous venez d'évoquer a été simplement repris de l'ancienne loi.

M. Cafik: D'accord, mais la loi parlait uniquement de programmes de formation de la main-d'œuvre alors que maintenant il est question de la formation en cours d'emploi.

[Text]

Mr. Mackasey: Because on-the-job training by definition falls into—what I read to you earlier . . .

Mr. Cafik: Yes.

Mr. Mackasey: . . . falls under the interpretation of occupational training.

Mr. Cafik: Could I just pursue the mechanics of that for a moment, Mr. Minister? How do you now envisage an individual employer who would like to bring people in on on-job training proceeding? What mechanical steps would he take? Would they have to go to the province then and seek an agreement that this was an acceptable course, and having got that, approach the federal government or exactly what is going to happen? Is it going to be, in fact, administered by the provincial governments?

Mr. Mackasey: I will let Mr. Manion answer that. He has just come back from world travels on that very subject.

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. J. L. Manion (Manpower Training Branch): Mr. Chairman, the kind of arrangements which we think would apply is that the employer, if he needs any technical help in putting a course together would be able to go to the province and get the help of pedagogues and technicians in training. If he feels he knows what training he wants to put on, he would prepare his proposal and submit it to our department. We would provide the province with a copy as soon as we receive it, and we would carry on with the processing of the thing. There would be no delay in it. The province would be obliged to provide its comments within so many working days, at the end of which time we would assume that they had no comments.

• 1630

Most of the people we have discussed this with are quite agreeable to the arrangement. The provinces in the training-on-the-job scheme were consulted about the projects, consulted by us rather than by the employers, and they were quite useful in helping improve the quality of some of the projects. They were also quite useful in helping the employers steer clear of some legal entanglements as regards the laws on certification or apprenticeship.

Mr. Mackasey: I wonder, too, if I could add, Mr. Cafik, that because of compensation and minimum wages, provincial things and that, that more fundamentally, as Minister, it is closer to my basic philosophy that, in the social field at least, we should be working much closer with the provinces and in the field of manpower, than has hitherto been the case.

We look on mobility perhaps in a naive manner. This is an awfully big country as compared to Sweden and other countries where mobility has been a feature. I visualize for the future, particularly in the social field, perhaps blocs when we are talking about mobility—mobility within the Atlantic provinces. I also think the provinces have not been consulted sufficiently in the past. There has not been enough consultation to take into consideration their views as to what their own industrial strategy is for the future. What do they think are the type of workmen that are needed in the future in their own particular areas? While there has been some consultation, we intend to really emphasize it.

So rather than downplay this, I am very anxious that we are forced periodically, by law really, to sit down with the province and review what is best for the district.

[Interpretation]

M. Mackasey: C'est que la formation en cours d'emploi relève par définition de ce que je vous avais dit.

M. Cafik: Je sais.

M. Mackasey: Relève de la formation professionnelle.

M. Cafik: Quelles mesures devraient actuellement être prises par un employeur désireux d'engager des personnes en vue d'un programme de formation en cours d'emploi? Cet employeur doit-il s'adresser à la province pour faire accepter son programme après quoi doit-il s'adresser au gouvernement fédéral? Ces programmes seront-ils de la compétence des gouvernements provinciaux?

M. Mackasey: Je demanderais à M. Manion de répondre à votre question.

Le président: Monsieur Manion.

M. J. L. Manion (Direction de la formation de la main-d'œuvre): Monsieur le président, lorsqu'un employeur aura besoin de conseil techniques en vue de l'élaboration d'un cours, il pourra s'adresser à la province où il trouvera des pédagogues et des spécialistes de la formation à sa disposition. Si par contre il a déjà établi un cours de formation, il n'aura qu'à le soumettre à notre ministère. Nous en remettons immédiatement une copie au gouvernement provincial après quoi nous examinerons le dossier. Tout se passera sans retard. La province sera tenue de nous communiquer son avis dans un certain délai, à l'expiration duquel on présumera qu'elle n'a aucun commentaire à faire.

La plupart des personnes avec lesquelles nous en avons parlé approuvent cette procédure. Les provinces qui participent au programme de formation en cours d'emploi ont été consultées par nous et non par les employés et elles nous ont aidé à améliorer la qualité de certains de ces projets. De plus, elles ont aidé les employeurs à éviter les écueils juridiques de l'accréditation et de l'apprentissage.

M. Mackasey: Je voudrais ajouter que pour ma part, j'estime que nous devons, du moins dans le domaine social, travailler en collaboration plus étroite avec les provinces que nous ne l'avons fait jusqu'à présent, notamment pour la main-d'œuvre.

Nous avons une notion assez naïve de la mobilité de la main-d'œuvre. Notre pays est énorme par rapport à des pays tels que la Suède et d'autres encore où la mobilité est chose courante. Je pense qu'à l'avenir la mobilité se fera à l'intérieur de certaines zones géographiques, telles les provinces atlantiques par exemple. En outre, j'estime que les provinces n'ont pas été suffisamment consultées dans le passé. Nous n'avons pas suffisamment tenu compte de la façon dont elles envisageaient leur propre stratégie industrielle pour l'avenir.

Donc, plutôt que de minimiser cet aspect de la question, je tiens à ce que la Loi exige que nous nous réunissions périodiquement avec les provinces pour examiner ce qui leur conviendrait le mieux.

[Texte]

Mr. Cafik: I realize my time is up, Mr. Chairman, but I would like a supplementary on this very point, if I may. I will not pursue any new lines of questions if that is agreeable to the Committee for a moment.

The Chairman: The Committee agrees.

Mr. Cafik: Mr. Manion, you have made the statement that the consultation will be, in many cases, between the federal government and the provincial government as opposed to the employer and the provincial government; yet this proposed act seems to read to me, from a legalistic standpoint, to be a prohibition unless the consultation was in fact by the employer or the group or association. It says quite clearly, without quoting it all:

... has been the subject of consultation by the employer or by the group or association, as the case may be, with the government of the province in which the course is operated or to be operated.

It would seem to me that to achieve the objective that has at least been expressed and verbalized here today, one might best delete the words "by the employer" and down to "may be". In other words, it would read:

... has been the subject of consultation with the government of the province ...

and not leave the onus for that consultation to be between the employer or the association and the province.

I would suggest, if in fact I am reading you correctly, that that amendment might be acceptable, to delete the words that I have referred to, to avoid having a prohibition against the very thing that you seem to be intending to do.

Mr. Mackasey: I would be reluctant to accept the amendment although it would strengthen my thrust which does not need the legalistic push that you think it might. Before I would want to revise, Mr. Cafik, that clause on restriction, I would want to get back to the provinces, since it was first implemented after maximum consultation with them back in the late sixties when the original act was brought in.

The amendment eventually may be very useful but it would frankly present problems right now, problems of communication, legalistic problems.

• 1635

For what it would achieve, it would provide me with an awful lot of work at the present moment that I prefer to do without.

Mr. Cafik: I certainly have no objection to leaving it in there providing it does not mean what it says.

Mr. Mackasey: I gather you are not a lawyer either, so you interpret it as you like. It has not proven to be any impediment since it has been in there. It reminds us quite properly of the provinces' legitimate role in this field and to take it out could be subject to a lot of misinterpretation at a very delicate time.

Mr. Cafik: I will leave it at that, thank you. At least I have an answer.

The Chairman: Mr. Lundrigan.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, I certainly would not mind Mr. Cafik continuing. I thought it was a very good piece of legislation and now he is certainly throwing a lot of doubts into the minds of members on this side of the table.

[Interprétation]

M. Cafik: Je sais que j'ai épuisé mon temps de parole, monsieur le président, mais j'aimerais poser une question supplémentaire sur ce point. Je m'abstiendrai de poser des questions sur d'autres sujets.

Le président: Le Comité est d'accord.

M. Cafik: M. Manion a dit que les consultations auraient lieu très souvent entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux plutôt qu'entre les employeurs et les gouvernements provinciaux; et pourtant il me semble que le présent bill interdit justement les consultations autres que celles qui auraient lieu avec un employeur ou une association patronale et je cite:

... a fait l'objet de la part de l'employeur, du groupe ou de l'association, selon le cas, d'une consultation avec le gouvernement de la province dans laquelle le cours est offert ou doit être offert.

Car il me semble qu'afin de réaliser les objectifs que vous avez évoqués, il serait préférable de laisser tomber les lignes commençant par «employeur» jusqu'à «selon le cas». Autrement dit l'article stipulerait ce qui suit:

... a fait l'objet de consultations avec le gouvernement de la province ...

Ainsi les consultations ne devraient plus obligatoirement avoir lieu entre l'employeur ou l'association patronale et la province.

Je pense que cet amendement serait souhaitable, notamment qu'il serait bon de supprimer le bout de phrase que j'ai mentionné afin de lever l'interdiction contre ce qui semble justement être votre objectif.

M. Mackasey: Je répugne à accepter cet amendement, même s'il renforce mon point de vue, qui se passerait facilement de cet appui. Avant de modifier cet article, il faudrait en discuter avec les provinces, car il a justement été adopté après de longues consultations avec celles-ci à la fin des années soixante.

Même si cet amendement peut se révéler très utile ultérieurement, il susciterait des difficultés à l'heure actuelle.

Ceci donnerait peu de résultat mais exigerait de ma part beaucoup de travail supplémentaire, dont je préfère me passer.

M. Cafik: Je ne m'oppose pas à laisser ces mots dans la Loi, pourvu que leur sens ne soit pas ce qu'il semble être.

M. Mackasey: Je suppose que vous n'êtes pas avocat non plus, vous pouvez donc les interpréter comme vous voulez. Ils n'ont en tout cas créé aucune difficulté par le passé. Cependant, ils nous rappellent très justement le rôle légitime des provinces dans ce domaine et, si nous les supprimions, cela pourrait entraîner des interprétations erronées, ce dont nous n'avons pas besoin en ce moment.

M. Cafik: J'en resterai là. Merci. De toute façon, j'ai une réponse.

Le président: Monsieur Lundrigan.

M. Lundrigan: Monsieur le président, je ne m'oppose certainement pas à ce que M. Cafik continue. Je pensais qu'il s'agissait d'un excellent projet de Loi et ses remarques commencent à en faire douter les membres de ce côté-ci de la table.

[Text]

Mr. Cafik: I have no doubts about the legislation; I think it is perfectly good, but I have questions about the legal side of it.

Mr. Lundrigan: Providing it does not mean what it says. I will not pursue it. I guess Mr. Cafik has had a lot of problems in the last couple of days so we will leave this kind of light comment out.

I would like to repeat what I said in the House a couple of weeks ago, that this is the type of legislation that I certainly have no trouble accepting. I do not think the party has any trouble accepting and when we get involved in any talk about any improvements to the manpower situation in Canada, or any effort of government to bolster the human resource capability, then certainly it will meet with support from this side of the House. I am looking across the way at the number of members, one in particular who has been involved in the field of human resource development, if I can use that expression. It sounds a little materialistic and I am sure that he would have the same sentiments.

The three-year labour force requirement might, as the Minister said, have been intended as an appropriate step several years ago. In the last few years it has posed quite a bit of hardship on a lot of young people. I have one case, for example, where one young fellow was out of school two years and working, and in order to continue in his field, operating a particular type of equipment, he was forced to upgrade and he could not get the upgrading and subsequently lost his job as a result of it. Now that is a very, very tragic situation. We worked hard at the time on it through our local people and it was impossible to break the regulation.

On the job training, I think everybody agrees, during the past winter has had some beneficial effect and has been quite well accepted and quite well received. Perhaps before getting specifically involved in that and the two or three observations and questions we would like to raise, I would like to ask the Minister something on the general statement he made at the beginning when he said that:

A group of very, very specialized people are talking or thinking about fairly serious revisions, some major revisions in the whole manpower program.

He talked about a five-year concept where people might move from one level of capability, if you want, whether it is specifically academic or whatever, through a whole series of vocational or technical training and eventually into an apprenticeship arrangement with industry. Have you, Mr. Minister, reached the stage where that is likely to become a reality within a year or a couple of years as you presently see it or is it just a theory or proposition?

Mr. Mackasey: No, I would like to think so, Mr. Lundrigan. The work is well along the way. Mr. DesRoches, as you know, is a rather enthusiastic and dynamic type of person and fortunately within the Department of Manpower and Immigration there have been a lot of studies as well as advice from the Economic Council from people who through the years have shown a lot of interest in manpower. Frankly, we have progressed further along the line in this direction than I had anticipated. I have already got what I might say is a preliminary report for the Minister, an internal document, from Mr. DesRoches, making certain that we are on the same wavelength. So it is just not a dream.

[Interpretation]

M. Cafik: Je n'ai aucun doute au sujet de ce projet de Loi; je pense qu'il est très bon, mais je me pose des questions quant à ses aspects juridiques.

M. Lundrigan: Je ne reprendrai pas votre discussion sur son interprétation. Je suppose que M. Cafik a dû faire face à de nombreux problèmes ces derniers jours et nous passerons donc sur ce genre de commentaires.

J'aimerais répéter ce que j'ai dit à la Chambre il y a quelques semaines, c'est-à-dire que ce projet de Loi est l'exemple même de ceux que je n'ai aucun mal à accepter. Je ne pense pas que mon parti lui-même ait des difficultés à l'accepter et il est certain que les députés de mon côté soutiendront le gouvernement chaque fois qu'il essaiera d'améliorer la situation du travail au Canada ou d'en développer les ressources humaines. Je pense en particulier à un certain nombre de députés, dont un spécialement qui s'est occupé de près des problèmes de développement des ressources humaines, si je peux employer cette expression. Je sais que cela a des accents un peu matérialistes mais je suis certain qu'il partagera mon opinion.

Comme le Ministre l'a dit, l'exigence d'appartenance à la Main-d'œuvre pendant au moins trois ans était peut-être une mesure appropriée il y a plusieurs années. Récemment, cependant, elle a entraîné d'énormes difficultés pour de nombreux jeunes. Je connais le cas d'un jeune homme qui a quitté l'école depuis deux ans pour travailler et qui devait obtenir une formation particulière afin de poursuivre son travail, qui consistait à se servir de machines relativement spécialisées; il n'a pu obtenir la formation nécessaire et a donc perdu son travail. Ce genre de situation est absolument tragique. A l'époque, nous nous sommes efforcés de régler ce problème localement mais les règlements nous en ont empêchés.

Je pense que tout le monde reconnaîtra que la formation en cours d'emploi a eu des effets très positifs l'hiver dernier et a été très bien acceptée. Avant d'examiner ce sujet plus en détail et de poser les quelques questions qui nous intéressent, j'aimerais demander l'avis du Ministre au sujet d'une partie de sa déclaration préliminaire, c'est-à-dire lorsqu'il a dit:

Un groupe de personnes très hautement qualifiées examinent les revisions très sérieuses que l'on pourrait apporter au programme global de main-d'œuvre.

Il a parlé de l'idée d'une période de cinq ans, pendant laquelle les personnes pourraient progresser d'un niveau de classification, qui pourrait être purement académique ou autre, vers différentes étapes de formation en cours d'emploi ou technique pour aboutir finalement à une sorte d'accord d'apprentissage avec une entreprise. Monsieur le ministre, ces études sont-elles suffisamment avancées pour que cette idée soit appliquée dans un ou deux ans, ou ne s'agit-il que d'une idée théorique, d'une proposition?

M. Mackasey: Non, j'aimerais pouvoir l'appliquer rapidement, monsieur Lundrigan. Les travaux sont bien avancés. Comme vous le savez, M. DesRoches est une personne très dynamique et, heureusement, de nombreuses enquêtes ont été effectuées au sein de notre Ministère; en outre, nous avons reçu des avis du Conseil économique ainsi que de personnes qui, par le passé, se sont intéressées aux problèmes de la Main-d'œuvre. En fait, nous avons avancé beaucoup plus vite que je ne l'avais prévu. M. DesRoches m'a déjà fourni ce que je pourrais appeler un rapport préliminaire, à utilisation interne, qui m'a permis de m'assurer que nous sommes toujours sur la même longueur d'ondes. Ceci n'est donc pas une idée en l'air.

[Texte]

On the other hand, it is much too premature to say it is a reality, because that will require the co-operation of all parts of the House.

• 1640

When we come forward with such suggestions, either in the form of a white paper maybe or some document that all parties could study because I think the approach to this has to be, as much as possible, and I know you agree with this, devoid of partisanship. We really have an awful responsibility, an awesome one, over the next few years to put Manpower to the very best use and I think that this is the right thrust. I may be wrong. The paper may prove me to be wrong. There will be counter-arguments but it seems to me to be more logical than working 51 weeks on one course and then, a few months later, taking up another course that may or may not have an awful lot of relevance to the original course.

It seems logical that we work along what I call a five-year plan; now, it may be a three-year plan. You know better than I that in the academic world people can absorb an awful lot of knowledge in a short period of time as opposed to the old school years.

Mr. Lundrigan: Yes.

Mr. Mackasey: You can cram three years of high school into a concentrated course of one year and things of this nature, as you know.

I am still vague on the period of time but the general concept is that we would take Mr. X who could be theoretically 17 years of age, with a fairly decent I.Q., and however handicapped, not only by geography and lack of job opportunities, but handicapped by an inferior educational lack of skills and yet have a very basic knowledge. In other words, it was a lack of opportunity. Through Manpower, I think we should be able to bring these people through all these phases that you have spoken about; and I believe you spoke along the same lines on second reading. So the studies have been going on at considerable length in this general area.

Mr. Lundrigan: Mr. Minister, I want to ask you a question growing from the remarks you just made, a question which I certainly would understand if you did not react in any detail or, as a matter of fact, react at all; it has to do with federal involvement in education. And, of course, when we are talking about this field, we very carefully avoid using the term "education". We are talking about Manpower now but there must be about 20 ways in various government departments, in which the federal government gets involved in education even though we do not use that expression. We are one of the few countries in the world, I guess, that does not have a federal office of education. There is one European country perhaps, is there Mr. Manion, and ourselves. I have forgotten the details now but I certainly think we are rather unique as a country of this size.

Bearing in mind the mobility of population and bearing in mind the fact that there seems to be, from what you have said, a little shift or a breaking down of the jealousy with which provinces have guarded that jurisdictional right, have you detected any shift in that direction and can

[Interprétation]

Par contre, il est beaucoup trop tôt pour dire que tout ceci existe pratiquement, car l'application de ce projet exigera la coopération de la Chambre.

Lorsque nous proposons de telles mesures, nous le faisons soit dans un livre blanc soit dans un document que tous les partis peuvent étudier, car à mon avis, il faut autant que possible éliminer dans ces cas-là l'esprit de parti, et je crois que vous serez d'accord avec moi. Nous devons faire face à des responsabilités formidables au cours des prochaines années, afin de faire la meilleure utilisation possible du ministère de la Main-d'œuvre, et je crois que nous allons dans la bonne direction. J'ai peut-être tort. Les faits peuvent me donner tort. Il y aura certainement des arguments qui me seront opposés mais il me semble qu'il est plus logique d'agir ainsi plutôt que de donner un cours pendant 51 semaines et ensuite, quelques mois plus tard, de prendre un autre cours qui peut ou non avoir un rapport direct avec le premier cours.

Il me semble logique d'opérer selon un plan quinquennal, ou encore selon un plan de trois ans. Vous savez mieux que moi que dans le monde étudiant, les gens peuvent absorber beaucoup de connaissances dans une période de temps assez courte par rapport à ce qui se faisait autrefois.

M. Lundrigan: Oui.

M. Mackasey: On peut comprimer trois années d'école secondaire dans un cours concentré d'un an et autre chose de ce genre, comme vous le savez.

J'ignore encore pendant quelle période de temps mais de façon générale, nous nous occuperions d'un monsieur untel, qui pourrait avoir, disons, 17 ans, qui serait doté d'un quotient intellectuel raisonnable, et même s'il était désavantagé, non seulement du point de vue géographique et à cause du manque de possibilités d'emploi mais désavantagé à cause d'un niveau inférieur d'enseignement ou d'habileté, mais qui aurait tout de même des connaissances très générales, quelqu'un donc de plus ou moins désavantagé par rapport à d'autres. Par l'entremise du ministère de la Main-d'œuvre, je crois que nous devrions pouvoir faire passer cette personne par toutes les phases dont vous avez parlé, et je crois que vous avez dit la même chose lors de la deuxième lecture. Nous avons donc mené des études approfondies dans ce sens.

M. Lundrigan: Monsieur le ministre, je voudrais vous poser une question qui fait suite aux observations que vous venez de faire, une question à laquelle je ne serais pas surpris que vous ne veuillez pas répondre; il s'agit de l'intervention du gouvernement fédéral dans le domaine de l'enseignement. Bien sûr, lorsqu'on en parle, il faut éviter soigneusement d'utiliser ce terme. Nous parlons de la main-d'œuvre, mais il y a certainement des dizaines de façons dans les différents ministères de l'État, par lesquelles le gouvernement fédéral s'occupe des questions d'enseignement même si on n'utilise pas ce terme. Je crois que nous sommes l'un des rares pays au monde qui n'a pas de bureau fédéral de l'éducation. Il y a peut-être un pays d'Europe, n'est-ce pas monsieur Manion, et nous-mêmes. J'ai oublié certains détails mais je crois certainement que notre situation est plutôt unique pour un pays de cette dimension.

Étant donné la mobilité de la population et le fait que les provinces semblent quelque peu se départir de leur surveillance jalouse de ce droit qui était leur apanage, avez-vous vraiment vu un mouvement dans ce sens et pouvez-

[Text]

you foresee any way in which, in a very general way, the federal government will eventually find its way into the field of education in the sense of having an office and having some kind of co-ordinating, not regulatory, but co-ordinating agency?

Mr. Mackasey: I will not evade the question although I cannot talk from too much knowledge. I do find that there has been a shift in the strict definition of education. In other words, there are the grey areas where a province could make a pretty valid case that we were perhaps invading the field of education and there has been no tendency certainly at provincial-federal conferences or constitutional conferences to shift education to the federal level.

We have, I think, no less than 13 areas. You have raised a very valid point: we have training in industry, apprentice training, language training, basic education upgrading, occupational skill training, business management training, part-time training, on and on and on. We get around the constitutional problem, once we set up the programs, by giving them to the provinces to administer. I happen to believe the answer over the next few years, in all these areas, is greater co-operation with the provinces and greater consultation. Maybe I am going against the trend and I am only talking now as an individual; I am not a centralist in the social fields.

• 1645

I do happen to believe personally and it is my own personal philosophy that the closer we work in co-operation with the provinces the better and the more recognition we give to the provinces' basic appreciation of their own regional needs, the better. All too often we tend to force our will on certain regions of the country and on all regions sometimes without consideration of their own understanding of their own problem. So, what we are certainly going to do in Manpower is work much closer to the provinces and this is a request that we have had from all provinces. We have certainly had it from some of the Atlantic provinces. We have certainly had strong representations from Alberta. We have the usual request from Quebec and, unfortunately for me, I do not find this an impediment in any way. In fact, it is a trend which I encourage, which I am quite at home with.

Therefore, the distinction, a very fine distinction between what is education and what is acceptable training emanating originally from the federal level, I do not see as a future impediment. In other words if, theoretically, everything was centralized tomorrow through some quirk of fate or through some change of the constitution, I cannot see how Manpower would work any better than taking into consideration the regional problems on which well-trained people in the regions in the province should really be the prime experts.

In other words, I visualize a unique type of manpower thrust for the Atlantic provinces and I use the term "Atlantic provinces" rather than the term "Maritime provinces" based on their expertise and their co-operation and their collective wisdom as the type of future they see for their provinces five years hence. Therefore, our manpower thrust in co-operation with their definition of what is needed down there, not our definition but their own, our training, should be geared to that.

This is equally true perhaps for blocs in the West. It is equally true for what Ontario sees as its heavily industrialized sector and Quebec with its industrialized sector. This

[Interpretation]

vous prévoir comment, de façon générale, le gouvernement fédéral arrivera peut-être à s'immiscer dans le domaine de l'éducation au point d'avoir un bureau de l'éducation, c'est-à-dire une sorte d'organisme de coordination, mais non pas de réglementation?

M. Mackasey: Je ne vais pas éviter votre question, même si je ne m'y connais pas beaucoup dans ce domaine. Je constate qu'il y a eu un changement d'attitude en ce qui concerne l'éducation telle qu'elle est définie dans son sens strict. En d'autres termes, il serait possible qu'une province dise avec raison que nous nous occupons trop de l'éducation et l'on n'a certainement jamais cherché, lors des conférences fédérales-provinciales ou des conférences constitutionnelles à faire passer l'éducation au niveau fédéral.

Je crois qu'il n'y a pas moins de treize secteurs où nous sommes actifs dans ce domaine. Votre argument est assez valable; nous nous occupons de la formation dans l'industrie, de l'apprentissage, de l'enseignement des langues, du recyclage de base, de la formation professionnelle, de la formation en administration des affaires, de la formation à temps partiel, et ainsi de suite. Nos procédés sont constitutionnels en ce sens qu'après avoir établi les programmes, nous les faisons administrer par les provinces. Je crois que la réponse, au cours des prochaines années, dans tous ces secteurs, résidera dans une plus grande coopération avec

les provinces et dans des consultations plus fréquentes. Peut-être que ce que je dis n'est pas conforme à l'opinion générale, mais je parle ici en mon nom personnel; je ne suis pas un centraliste dans le domaine des affaires sociales.

Je crois personnellement qu'il sera toujours préférable de travailler en collaboration plus étroite avec les provinces et de reconnaître encore plus le fait qu'elles sont les mieux placées pour connaître leurs besoins régionaux. Il nous arrive trop souvent d'essayer d'imposer notre volonté à certaines régions du pays et même à toutes les régions, parfois, sans tenir compte de leur façon de voir leurs propres problèmes. Par conséquent, au ministère, nous allons donc travailler en collaboration beaucoup plus étroite avec les provinces comme toutes nous l'ont demandé en particulier. Les provinces de l'Atlantique et l'Alberta. Le Québec nous demande toujours la même chose, et malheureusement pour moi, je ne trouve pas que cela soit un empêchement. En fait, c'est une tendance que je favorise, et cette situation me plaît.

Par conséquent, je ne vois pas en quoi la distinction très fine qu'il y a entre l'éducation et ce que le gouvernement fédéral peut offrir comme formation pourra créer des difficultés à l'avenir. En d'autres termes, supposons que tout soit centralisé demain, par quelque tour du hasard, ou par un changement apporté à la Constitution, je ne vois pas comment le ministère de la Main-d'œuvre pourrait mieux fonctionner qu'en tenant compte des problèmes régionaux car ce sont les personnes compétentes dans les régions de chaque province qui connaissent le mieux les problèmes.

En d'autres termes, je ne vois qu'une façon pour la main-d'œuvre d'agir dans les provinces de l'Atlantique et je préfère dire «provinces de l'Atlantique» plutôt que «provinces Maritimes» et c'est en se fondant sur les rapports de leurs spécialistes, grâce à une collaboration avec eux qui nous permettra de voir comment ils entrevoient l'avenir de leur province d'ici cinq ans. Notre ministère agira donc en

[Texte]

is what I see anyway rather than the old concept of what is good for one province is good for another.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, I am about to ask the Minister another question. For an individual who claims not to have any great knowledge of the field of education, he can certainly ramble on for quite some time. I would like to analyze what he said before giving him too many pats on the back.

Perhaps we are not talking exactly the same language. I agree with the Minister that you have to have programs tailored to the local needs of local areas but I still feel as a person—this is not as a spokesman for my party—that the quicker the provinces start to recognize that there has to be a federal-provincial co-operation in this field, the better off we are going to be. I think it is a disadvantage to the province for it to guard jealously its role in education as being a unique provincial responsibility. That is a personal opinion.

Getting back to the Bill itself, Mr. Minister, you mentioned some 40-some thousand jobs created under on-the-job training this winter. Is it possible for us to receive some breakdown of where these jobs were created not only provincially but, if possible, the areas of greatest concentration of activity?

Mr. Mackasey: Well, the number of contracts of a province, John, if you want to take note of them are: Newfoundland, 164; Nova Scotia, 515; Prince Edward Island, 514; New Brunswick, 317; Quebec, 3,805; Ontario, 2,819; Manitoba, 490; Saskatchewan, 1,338; Alberta, 979; the Northwest Territories, 50; British Columbia, 1,340, and the Yukon Territories, 16. I think we have enough copies of this fact sheet that we could perhaps distribute it to members.

• 1650

Mr. Lundrigan: Can you tell us again what the total number of jobs would have been, Mr. Manion?

Mr. Mackasey: Yes. These are the contracts. The program has resulted in providing 45,052 jobs.

Mr. Lundrigan: For the record, could you give the number of related jobs as well? It will only take a minute, Mr. Chairman.

Mr. Mackasey: Do you mean to the province?

Mr. Lundrigan: Yes.

Mr. Mackasey: I think we have it on another sheet.

In Newfoundland the number of contracts, which we mentioned were 165, provided 900 trainees' positions. That is not on the yellow sheet. In Nova Scotia, 517 jobs provided 2,107; P.E.I. provided 943; New Brunswick provided 1,091, for a total in the Atlantic provinces of 5,041. In Quebec, there were 16,192 and in Ontario there were 10,819. In the prairie provinces, if I may group them, there were 8,303 jobs provided. In British Columbia, 3,386; the Yukon, 25. We call that the Pacific area, for a total of 3,411. So,

[Interprétation]

fonction des définitions qu'ils nous donneront de leurs besoins, et non pas en fonction de ce que nous croyons, et c'est d'après cela que nous devrions déterminer la formation que nous allons offrir.

La même chose est également vraie peut-être pour les blocs de l'Ouest. C'est également vrai pour ce que l'Ontario considère comme son secteur hautement industrialisé, et pour le Québec, également, qui a son secteur industrialisé. C'est donc ainsi que je vois les choses, plutôt qu'à travers l'ancien concept selon lequel ce qui était bon pour une province était bon pour une autre.

M. Lundrigan: Monsieur le président, j'aimerais poser au ministre une autre question. Pour une personne qui prétend ne pas s'y connaître beaucoup dans le domaine de l'éducation, il peut certainement en parler des heures durant. J'aimerais cependant examiner ce qu'il a dit avant de le féliciter.

Nous ne parlons peut-être pas la même langue. Je conviens avec le ministre qu'il faut des programmes préparés en fonction des besoins locaux de certaines régions précises, mais je crois quand même personnellement, sans parler au nom de mon parti, que plus tôt les provinces commenceront à admettre qu'il doit y avoir une coopération fédérale-provinciale dans ce domaine, mieux ce sera. Je crois qu'il y a inconvénient à ce qu'une province sauvegarde jalousement son rôle dans le domaine de l'éducation comme étant de compétence uniquement provinciale. Ceci n'est qu'une opinion personnelle.

Pour en venir au projet de loi lui-même monsieur le Ministre, vous avez mentionné que quelque 40,000 emplois avaient été créés dans le cadre du programme de formation en cours d'emploi cet hiver. Pourriez-vous nous donner la répartition des emplois créés, non seulement par province, mais si c'était possible, selon les régions où il y a une plus grande concentration d'activités?

M. Mackasey: Si vous voulez prendre note, le nombre des contrats accordés dans chaque province est le suivant: Terre-Neuve, 164; Nouvelle-Écosse, 515; Île du Prince-Édouard, 514; Nouveau-Brunswick, 317, Québec, 3,805; Ontario, 2,819, Manitoba, 490; Saskatchewan, 1,338; Alberta, 979; Territoires du Nord-Ouest, 50; Colombie-Britannique, 1340; et enfin au Territoire du Yukon, 16. Je crois que nous avons assez d'exemplaires de ce document pour les faire distribuer aux membres du comité.

M. Lundrigan: Pourriez-vous nous répéter le nombre total des emplois qui ont été créés, monsieur Manion?

M. Mackasey: Certainement. Il s'agissait là de contrats. Le programme a créé 45,052 emplois.

M. Lundrigan: Pourriez-vous nous donner également des détails sur le nombre d'emplois? Cela ne prendra qu'un instant, monsieur le président.

M. Mackasey: Voulez-vous dire pour chaque province?

M. Lundrigan: Oui.

M. Mackasey: Je crois que nous avons ces renseignements sur une autre feuille.

A Terre-Neuve, nous avons mentionné que le nombre des contrats était de 165, et ils ont permis d'aider 900 stagiaires. Cela ne figure pas sur la feuille jaune. En ce qui concerne la Nouvelle-Écosse, 517 contrats ont fourni 2,107 emplois; dans l'Île-du-Prince-Édouard, il y a eu 943 emplois; au Nouveau-Brunswick, 1,091, pour un total de 5,041 dans les provinces de l'Atlantique. Au Québec, il y a eu 16,192 emplois et en Ontario, 10,819. J'ai regroupé les

[Text]

across Canada we provided 43,766 jobs through the special program of on-the-job training this winter.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, I asked for these figures and on looking at them now perhaps the point I wanted to make might be weakened in part because we did get 5,000 jobs, for example, in the Atlantic Region. I talked with some of the Minister's officials and they indicated that the experience this winter does not support my contention, so on the basis of the past winter's experience I am quite willing to concede that my point might not be valid.

However, I am a little scared that the areas that are most highly structured industrially are the areas that are most likely to receive the benefits of any on-the-job training programs. For example, I cannot imagine in various parts of northwestern Ontario, or in almost all of the Atlantic Region outside of a half dozen highly urban areas, that we are going to get much on-the-job training.

Secondly, in a lot of these areas the type of industry is not well structured. They do not have a very formal program of induction into their industrial system, if you can even use such terms in talking about it. I want to ask the Minister to give us some assurance that there will be some flexibility applied to administering this type of act in areas that are not highly structured industrially.

Mr. Mackasey: I think, Mr. Lundrigan, by combining it with the mobility features of our program we could perhaps overcome the very logical problem you pose of how do you provide on-the-job training in areas where there is relatively no industrialization. However, I imagine there will be a lot of on-the-job training in the tourist industry. We have already had a lot of requests for on-the-job training in this industry from people who are associated with tourism such as cooks and chefs, and people with these particular skills are very much in demand, and probably we can concentrate on this in some parts of the country.

Your other point is a valid one and perhaps the answer lies in combining on-the-job training with mobility grants, thus bringing some of the youngsters into on-the-job training in the industrial parts of the province or the area.

Mr. Lundrigan: Sir, I am not talking about the fact that there is no industry in certain areas as much as I am saying that some of the industry is not of a type of sophistication that many of your officials will be able to put together in a formal way to qualify for the grant, or whatever assistance is available.

Secondly, I am convinced that a lot of the more remote parts of the country are not fully aware or conversant with how to go about taking advantage of these types of programs. Let us take New Brunswick as an example, which is a province that has a lot of problems. The members

[Interpretation]

provinces des Prairies, ce qui donne un total de 8,303 emplois, il y en a eu ensuite 3,386 en Colombie-Britannique et enfin 25 au Yukon. Nous appelons ces deux derniers secteurs la région du Pacifique, et il y a donc un total de 3,411 pour cette région. Dans tout le Canada, nous avons fourni cet hiver 43,766 emplois dans le cadre du programme spécial de formation en cours d'emploi.

M. Lundrigan: Monsieur le président, en examinant ces chiffres que j'ai demandés, je m'aperçois que mon argument est en partie affaibli, car nous avons vraiment eu 5,000 emplois par exemple dans la région de l'Atlantique. J'ai parlé avec certains hauts fonctionnaires du ministère qui m'ont dit que l'expérience de cet hiver n'appuyait pas mon argument; étant donné l'expérience de l'hiver qui vient de se terminer, je suis donc prêt à admettre que mon argument n'est peut-être pas valable.

Cependant, je crains un peu que les régions qui sont les plus hautement industrialisées sont celles qui bénéficient probablement le plus des programmes de formation en cours d'emploi. Par exemple, je ne peux pas m'imaginer que, dans certaines parties du nord-ouest de l'Ontario, ou dans presque toute la région atlantique, à l'exception des six régions urbaines, il y aura là beaucoup de formation en cours d'emploi.

Deuxièmement, dans une grande partie de ces régions, le type d'industrie n'est pas très bien structuré. Il n'y a pas de programme très bien établi pour aider la main-d'œuvre dans le système industriel. Je voudrais demander au ministre de nous assurer que l'on fera preuve de souplesse en appliquant ce genre de loi dans les secteurs où l'industrie n'est pas hautement structurée.

M. Mackasey: Je crois, monsieur Lundrigan, qu'en combinant la loi avec notre programme de mobilité de la main-d'œuvre, nous arriverons peut-être à surmonter le problème très plausible que vous posez, et qui consiste à offrir une formation en cours d'emploi dans des secteurs où il n'y a pratiquement pas d'industrialisation. Cependant, je crois qu'il y aura cet été beaucoup de formation en cours d'emploi dans l'industrie touristique. Nous avons déjà reçu beaucoup de demandes de formation en cours d'emploi dans cette industrie de la part de personnes dont le travail est connexe à l'industrie touristique, par exemple, des cuisiniers et des chefs, et d'autres personnes qui ont des aptitudes particulières très demandées, et nous pourrions probablement nous occuper plus particulièrement de cette question dans certaines parties du pays.

Votre autre argument est valable, et la réponse réside probablement dans la combinaison de la formation en cours d'emploi avec les subventions pour la mobilité de la main-d'œuvre, ce qui permettrait de faire profiter de la formation en cours d'emploi les jeunes des parties industrialisées de la province ou de la région.

M. Lundrigan: Je ne veux pas parler du fait qu'il n'y a pas d'industries dans certaines régions, mais je dis plutôt que certaines industries n'ont pas le genre de spécialisation qui permettrait aux employés d'être admissibles à la subvention, quelle que soit l'aide offerte.

Deuxièmement, je suis persuadé que dans beaucoup de secteurs plus reculés du pays, les gens ne sont pas tellement au courant de la façon de profiter de ces programmes. Prenons par exemple le Nouveau-Brunswick, qui est une province qui doit résoudre un grand nombre de problèmes. Les députés de cette province peuvent vous le dire

[Texte]

from there can speak for themselves but I know they have very similar problems to the people from my own province.

• 1655

Looking at the numbers of people who benefited from it, we get Newfoundland with 900, New Brunswick with 1,091, obviously the problem is more acute in New Brunswick so far as employment is concerned and the need for stimuli of various types. I think for these provinces you have to improve your information services and have to have a fairly flexible attitude towards administering this type of program.

Mr. Mackasey: I will agree with that conclusion, although we tried in the short time at our disposal this winter through the special employment programs to acquaint the provinces with it; we sent people, for instance, to the Yukon and to the Northwest Territories, which are reflected in the fact that they took advantage of it. Why some provinces did not do as well as others, is something I frankly do not know. It may have been in the nature of the industry in that province. One of the problems, as you can well imagine, Mr. Lundrigan, is in New Brunswick where we had heavy lay-offs in the pulp and paper industry. Their first prerogative or first loyalty was to the recall, naturally, of laid-off employees and this complicated matters a little bit. But your point is well taken. We need to provide the maximum information for an equal distribution of respondents.

Mr. Lundrigan: Mr. Chairman, if I may be permitted, I have two very specific questions and I am sure some other members might want to ask questions. We want just as much as the Minister, to have the bill through, back in the House and operational.

On page 2, the recommendation on the right-hand side of the inside cover—this is just my reading, I have no knowledge of the drafting of legislation—the second-last phrase reads:

... to provide that an employer may be paid for the cost of providing training on the job or in skills whether or not such training or skills are useful to that employer.

Is that what is intended to be said?

Mr. Mackasey: I am sorry, I was looking on the wrong page here, John. The recommendation is just as you say,

... providing training on the job or in skills whether or not such training or skills are useful to that employer; and to provide for further and relative amendments.

Mr. Lundrigan: What do you mean by "whether or not", should that be "only if"?

Mr. Mackasey: The key is whether or not the training is fully useful to the employee rather than the employer. So theoretically this gives us the flexibility or the latitude of having someone like an employer provide training on the job in an area that will not necessarily—and this is legal jargon—be useful to him at the end of the 51 week period, but will certainly be useful to the employee who could then go on elsewhere with his new skills. I think I am right in that, Mr. Manion?

[Interprétation]

eux-mêmes, mais je sais qu'ils ont des problèmes semblables à ceux de ma propre province.

En voyant le nombre de personnes qui en ont déjà profité, nous voyons qu'il y en a 900 à Terre-Neuve et 1,091 au

Nouveau-Brunswick; il est pourtant évident que le problème est plus grave au Nouveau-Brunswick en ce qui concerne l'emploi, et qu'il y faut donc encore plus de stimulants. Je crois qu'il vous faut améliorer vos services de renseignements pour ces provinces et adopter une attitude plus souple quant à l'administration des programmes de ce genre.

M. Mackasey: Je suis d'accord avec vous, mais je dois vous dire que dans la courte période qui était à notre disposition cet hiver, nous avons essayé, au moyen des programmes spéciaux d'emploi, de mettre les provinces au courant; nous avons envoyé par exemple des personnes au Yukon et aux Territoires du Nord-Ouest, ce qui a amené ces régions à profiter de notre programme. J'ignore franchement pourquoi certaines provinces n'ont pas aussi bien réussi que d'autres. Il se peut que la raison en soit la nature de l'industrie de ces provinces. Comme vous pouvez l'imaginer, monsieur Lundrigan, l'un des problèmes qui se posent au Nouveau-Brunswick, est qu'il y a eu d'importantes mises à pied dans l'industrie des pâtes et papiers. Il fallait donc naturellement en premier lieu reprendre les employés mis à pied, et cette situation a compliqué un peu la question. Mais vous avez raison en disant qu'il nous faut offrir le plus de renseignements possible afin de répartir également les gens qui profitent de nos programmes.

M. Lundrigan: Monsieur le président, si vous le permettez, j'aurais deux questions précises à poser, même si, j'en suis certain, d'autres députés veulent en poser également. Nous désirons autant que le ministre adopter le projet de loi et le retourner à la Chambre pour qu'il entre en vigueur.

Je ne suis pas au courant de la façon dont la loi a été rédigée, mais à la page 2, ou plutôt au verso de la page 2, l'avant-dernière phrase de la recommandation se lit ainsi:

... prévoyant qu'un employeur peut se faire payer les frais supportés pour offrir une formation en service ou dans des spécialités utiles ou non à cet employeur; Est-ce bien ce que l'on veut dire?

M. Mackasey: Je m'excuse, je crois que je regarde la mauvaise page. La recommandation, comme vous le dites, stipule:

... prévoyant qu'un employeur peut se faire payer les frais supportés pour offrir une formation en service ou dans des spécialités utiles ou non à cet employeur; et prévoyant d'autres modifications s'y rattachant.

M. Lundrigan: Que voulez-vous dire par l'expression «utiles ou non», est-ce que cela ne devrait pas être «seulement si»?

M. Mackasey: Il s'agit plutôt de savoir si la formation est pleinement utile à l'employé plutôt qu'à l'employeur. Par conséquent, cela nous donne une certaine souplesse ou une latitude, en ce sens qu'un employeur peut offrir une formation en service dans un domaine qui ne sera pas nécessairement utile pour lui, à la fin de la période de 51 semaines, mais qui sera certainement utile à l'employé, qui pourrait ensuite aller se faire engager ailleurs grâce à ses nouvelles connaissances. Je crois avoir raison, n'est-ce pas, monsieur Manion?

[Text]

Mr. Manion: Yes, sir, I think so. The present restriction in the act restricts both on-the-job training and training in skills, useful only to one employer. By taking out the restriction entirely it is possible that we could enter into a contract with an employer to provide training and skills useful only to him, but in fact it would be unlikely in any national training program that this would happen very often unless to prevent unemployment or to compensate for a technological change.

Mr. MacInnis: You are saying here that it is permissible to train these people with any such employer, while at the same time it is a recognized fact that there is no potential employment in that industry for that individual.

Mr. Mackasey: Not in that industry, but . . .

Mr. MacInnis: With that employer.

Mr. Mackasey: That is right.

Mr. MacInnis: In other words, he is to be trained, but there is no possibility of employment.

Mr. Lundrigan: All right, that sounds okay.

Mr. MacInnis: That is conceivable.

Mr. Lundrigan: The Minister said on a couple of occasions in response to Mr. Cafik's questions that the extent to which the program could become operational would depend on the allocation of funds from Cabinet. Mr. Mackasey, it is not a technical objection; it is a very realistic one. I always am a little concerned that even in the language used by the Minister that we are placing so much emphasis on the power of the executive to make decisions about allocation of funds for any kind of government program. Lately, in the last few weeks, there has been a fair amount of public concern expressed, to me at least and if you read the press, about the fact that Parliament is losing and has lost significantly as far as its control of public expenditure is concerned. And it is not a bit funny, it is a very realistic thing.

• 1700

I wonder what provisions there might be under this bill that the government is responsible to Parliament for appropriations of funds and expenditures of funds; and secondly, responsible for reporting.

I do not know much about legislation, but every act that I have been privileged to talk about here in the last four or five years, the final clause always had to do with the reporting to Parliament of the appropriation and expenditure of funds. It might be a very technical question, but is that necessarily part of legislation and should it be in there? If not, why not?

Mr. Mackasey: Mr. Grenier may want to put it in his own words.

When I say "dependent on Cabinet" I present a budget to Cabinet or a proposal to Cabinet, particularly to Treasury Board, proposing what moneys I need and how I propose to spend it. My recommendations may be, shall we say, \$x number of dollars on on-the-job training and so much for courses and so much for the staff in Manpower and the rest of it, which adds up to a certain sum of money. I cannot spend beyond that unless some time during the year I perhaps receive permission for supplementary estimates can these moneys be spent without public scrutiny.

[Interpretation]

M. Manion: Oui, monsieur, je le crois. La restriction qui existe actuellement dans la loi dit seulement que la formation en service doit être utile à un employeur uniquement. En enlevant complètement cette restriction, cela nous permet de signer un contrat avec un employeur pour qu'il offre la formation et les connaissances qui ne seraient utiles qu'à lui-même, mais en fait il serait peu probable que, dans un programme national de formation, cela se produise très souvent, à moins que ce ne soit pour empêcher des mises à pied ou pour compenser pour un changement technologique.

M. MacInnis: Vous dites ici qu'il est possible de former ces personnes chez tout employeur de ce genre, tout en reconnaissant le fait qu'il n'y a pas d'emploi disponible dans cette industrie pour la personne en question.

M. Mackasey: Pas dans cette industrie mais . . .

M. MacInnis: Auprès de cet employeur.

M. Mackasey: C'est exact.

M. MacInnis: En d'autres termes, il reçoit une formation, mais il n'est pas possible qu'il soit employé.

M. Lundrigan: Très bien, cela semble raisonnable.

M. MacInnis: C'est concevable.

M. Lundrigan: Le ministre a dit à quelques reprises, en réponses à des questions de M. Cafik, que la mesure dans laquelle le programme pourrait bien fonctionner dépendrait de l'attribution de fonds par le Cabinet. Monsieur Mackasey, je ne veux pas formuler d'objection pour le plaisir de la chose, mais bien une objection très réaliste. Je n'aime pas que l'on place tellement d'emphase sur le pouvoir de l'exécutif de prendre des décisions quant à l'attribution de fonds pour n'importe quel programme du gouvernement. Au cours des dernières semaines, on a beaucoup déploré le fait que le Parlement perdait beaucoup de son contrôle sur les dépenses de l'État, et ce n'est pas drôle du tout, c'est très vrai.

Je me demande quelle disposition il peut y avoir dans le présent projet de loi pour dire que le gouvernement est

responsable vis-à-vis du Parlement de l'attribution des fonds et des dépenses de ces fonds; et deuxièmement, de sa responsabilité de présenter un rapport.

Je ne m'y connais pas beaucoup en loi, mais dans toutes les lois au sujet desquelles j'ai eu le privilège de discuter ici au cours des quatre ou cinq dernières années, le dernier article concernait toujours le rapport qu'il fallait présenter au Parlement au sujet de l'attribution et de la dépense des fonds. C'est peut-être une question d'ordre très technique, mais est-ce que cela fait nécessairement partie d'une loi, et est-ce qu'il faut qu'il en soit ainsi? Sinon, pourquoi pas?

M. Mackasey: M. Grenier aimerait peut-être vous répondre lui-même.

Lorsque je dis «dépendra du Cabinet», je voulais dire que je présente un budget au Cabinet, ou une proposition, et plus particulièrement au Conseil du Trésor, en disant de quel montant d'argent j'aurai besoin et la façon dont j'entends le dépenser. Il se peut que je recommande, par exemple, de dépenser tel montant d'argent pour ma formation en cours d'emploi, tel montant pour les cours, tel montant pour le personnel de la Main-d'oeuvre, et ainsi de suite, ce qui donne un montant d'argent global. Je ne peux pas dépenser ce montant à moins de recevoir, au cours de l'année, la permission d'avoir un budget supplémentaire fondé sur des circonstances imprévues. Mais en aucun cas, l'argent qui m'est attribué ne peut être dépensé sans l'approbation de l'État.

[Texte]

Mr. Lundrigan: Mr. Minister, without differing, this very bill is endeavouring to do something we are very much supporting. That is the idea of legalizing, if I may use that term, expenditures of funds under on-the-job training.

This past winter we spent \$50 million of the taxpayers' money on a program which we accepted, we agreed with, we supported: on-the-job training. But it was never brought before Parliament; it was never formally discussed in Parliament. There is no request from government specifically, to Parliament generally, for an appropriation of these funds. Of course, we agree with you putting it into legislation.

So I am asking you whether there is any provision in here that you must at least report on your expenditure?

Mr. Mackasey: Yes. I have to differ with your interpretation of what went on last winter. The Treasury Board did not notify Parliament and we did debate the global sum of money, which was about \$500 million if I recall, to be spent on special programs. The special programs were itemized: the local incentive programs came in for a certain sum of money; moneys were placed at the disposal of the provinces; moneys were placed at the disposal of special departments; and moneys were placed at the disposal of on-the-job training. But in every case, these things were reported to Parliament, including the extra \$30 million, all within the framework of the final estimates.

I can assure you that before they allocate money for on-the-job training, not only would Parliament know approximately what is to be spent on the thing as a result of contracts, but at the end of the year they would know whether we have overspent or underspent. Furthermore, through your questioning you would know exactly the end results of our spending: how many jobs were supplied, just as you found out today.

So I am sure, Mr. Lundrigan, that the prerogatives of Parliament have not in any way been undermined. In other words, I just cannot decide tomorrow to spend \$100 million on on-the-job training if this were law without first obtaining permission from my colleagues, who in turn would have to ensure that the money is available within the estimate of the budget, if the Minister of Finance wants to meet his target, whether that target be a surplus, a deficit or his estimate.

• 1705

Mr. Lundrigan: Mr. Minister, we will not debate it but only about two weeks ago you stood in the House and announced \$30 million for your department. The only debate on it was about a 15-minute token response from three spokesmen from the three opposition parties. There was never any debate as to whether we agreed with it or whether we approved of it, of what the criteria would be for anything of that nature and this is really in a general way what I am objecting to. I must admit I have got no relationship with the member from Winnipeg North Centre on this stuff so I might be completely off base but I would assume that there should be some kind of a general provision for reporting to Parliament which is customary.

[Interprétation]

M. Lundrigan: Monsieur le ministre, nous sommes certainement en faveur de ce que le présent projet de loi entend faire. C'est bien une façon de légaliser, si vous me permettez l'expression, la dépense de fonds pour la formation en cours d'emplois.

L'hiver dernier, nous avons dépensé 50 millions de dollars qui provenaient des contribuables, pour un programme que nous avons accepté, avec lequel nous étions d'accord, et que nous avons appuyé, c'est-à-dire la formation en cours d'emplois. Mais ces crédits n'ont jamais été présentés au Parlement; on n'en a jamais discuté officiellement au Parlement. On n'a pas présenté de demandes précises au gouvernement, ou au Parlement, pour l'attribution de ces fonds. Bien sûr, nous sommes d'accord pour que vous l'inscriviez dans la loi.

Je vous demande donc s'il y a ici des dispositions stipulant que vous devez, du moins, faire un rapport sur vos dépenses?

M. Mackasey: Oui, Je dois vous dire que je ne suis pas d'accord avec votre interprétation de ce qui s'est passé l'hiver dernier. Le Conseil du Trésor a averti le Parlement, et nous avons eu un débat sur la somme globale d'argent, qui était d'environ 500 millions de dollars, si je me souviens bien, pour les programmes spéciaux. Ces programmes spéciaux étaient répartis ainsi: les programmes d'initiative locale accaparaient une certaine somme d'argent, une autre partie était mise à la disposition des provinces, une autre était mise à la disposition de certains ministères, et enfin des fonds étaient attribués à la formation en cours d'emplois. Mais dans chaque cas, on a fait rapport au Parlement, y compris pour les 30 millions supplémentaires, et tout cela s'est fait dans le cadre des prévisions budgétaires définitives.

Je puis vous assurer qu'avant d'attribuer l'argent nécessaire pour la formation en cours d'emplois, le Parlement sait non seulement ce qui sera dépensé environ pour les contrats, mais à la fin de l'année, il sait si nous avons trop dépensé ou si nous avons moins dépensé. De plus, vous pouvez connaître exactement le résultat de nos dépenses, en posant vos questions, c'est-à-dire en demandant combien d'emplois ont été fournis, tout comme vous l'avez fait aujourd'hui.

Je suis certain, monsieur Lundrigan, que l'on n'a aucunement sapé les prerogatives du Parlement. En d'autres termes, je ne peux pas décider du jour au lendemain de dépenser 100 millions de dollars pour la formation en cours d'emplois, aux termes de la loi, sans auparavant

obtenir la permission de mes collègues, qui, à leur tour, s'assureraient que l'argent est disponible dans le cadre du budget, sans empêcher le ministre des Finances de réaliser ses objectifs, qu'il s'agisse d'un budget excédentaire ou déficitaire.

M. Lundrigan: Monsieur le ministre, nous n'allons pas ouvrir de débat, mais il y a environ deux semaines, vous avez annoncé à la Chambre une dépense de 30 millions de dollars pour votre ministère. Le seul débat que nous avons eu à ce sujet a consisté seulement dans les réponses d'environ 15 minutes données par les porte-paroles de chacun des trois partis de l'Opposition. Il n'y a jamais eu de débat pour savoir si nous étions d'accord ou non, ni pour annoncer les critères qui seraient appliqués, et ainsi de suite, et c'est là que réside mon objection. Je ne suis pas comme le député de Winnipeg-Nord-Centre à ce sujet et je pourrais donc avoir entièrement tort, mais je pense qu'il devrait y avoir un genre de disposition générale au sujet du rapport

[Text]

At least, I have seen it in every piece of legislation we have debated. If this is necessary, I would ask your officials if when the bill is brought back before Parliament on third reading, if there is any amendment along these lines necessary that some move be made to accommodate the point I am now making.

Mr. Mackasey: Last week, for instance, Mr. Lundrigan, at a meeting here, my estimates were approved by the Committee. My estimate for the future were approved at the last meeting in the Blue Book. That sum of money that was allocated to me by my colleagues out of the general total expenditures of the government. I was called before this Committee to justify the increase in proposed spending over the future months between now and next March and later on, before the end of March, if I go beyond that I will have to justify to this Committee why I spent more than was allocated in the form of supplementary estimates which in all probability will be the money allocated to Manpower. You have full control over that.

Mr. Lundrigan: I am not talking about the Committee. There is a small difference in my mind between the Committee which has in many ways tended to be little more than an echo of what Parliament is and Parliament itself. We are only debating a technicality. I am only asking you if you will guarantee that once the bill goes back to the House for third reading—I would not expect your officials, neither one of whom, I understand, are lawyers or legislative experts—that if it is necessary to have a clause in that there be a report to Parliament on the operations of this legislation as is customary under most legislation, that some move be made to accommodate that request through an amendment on third reading or on report rather.

Mr. Mackasey: Except, Mr. Lundrigan, that is the law of the land now, under the Treasury Board's responsibilities.

Mr. Lundrigan: Why do we have it in every other piece of legislation?

Mr. Mackasey: Mr. Grenier has reminded me that when the departments are set up, such as the Department of Manpower, this responsibility is spelled out at the time it is set up. One of the responsibilities set up in the original formation of the department is the responsibility to do precisely what you have suggested.

Mr. Lundrigan: If I am off base, ignore my comment.

Mr. Mackasey: That is a very complicated thing. I am probably not much more familiar than you are with it other than to say that we can debate in the House of Commons whether the \$50 million is sufficient or not sufficient but the government in its wisdom decides if it is in the light of the revenues it anticipates and the expenditures it anticipates and perhaps, more important, the priorities it places on a department and its programs. In any event there comes a day of reckoning when it must explain through this Committee—in the old days it was done in Committee of the Whole—back to the House, how we spent the money which you gave me permission to spend two days ago.

[Interpretation]

que vous devez présenter au Parlement, car c'est l'habitude. Du moins, j'ai vu une telle disposition dans tous les projets de loi dont nous avons discuté. Si c'est nécessaire, je demanderai à vos hauts fonctionnaires, lorsque le projet de loi reviendra au Parlement pour la troisième lecture, s'ils ne pourraient pas apporter d'amendements qui permettraient de réaliser ce que je propose.

M. Mackasey: La semaine dernière, monsieur Lundrigan, le Comité a approuvé mes prévisions budgétaires, ici, lors d'une réunion. Par conséquent, les prévisions budgétaires de mon ministère pour l'année qui vient qui figurent dans le Livre bleu ont été approuvées lors de la dernière réunion. Il y a donc une somme d'argent qui m'a été attribuée par mes collègues sur les dépenses totales du gouvernement. Le Comité m'a convoqué pour justifier l'augmentation que je proposais pour les dépenses des mois à venir d'ici mars de l'an prochain; et, par la suite, si jamais je dépasse ce montant d'ici mars prochain, je devrai venir me justifier devant le Comité, et expliquer pourquoi j'ai dépensé plus que ce qui m'était attribué dans les prévisions budgétaires supplémentaires, fonds probablement attribués à la section de la Main-d'œuvre. C'est vous qui détenez le plein contrôle sur ces dépenses.

M. Lundrigan: Je ne parle pas du Comité. J'établis une légère différence entre le Parlement et le Comité, qui n'est à plusieurs points de vue, rien d'autre qu'un écho de ce qu'est le Parlement lui-même; et par conséquent nous discutons simplement d'un point de détail. Je ne veux pas demander cela à vos hauts fonctionnaires, dont aucun d'entre eux, je crois, n'est avocat ou spécialiste des lois, mais je vous demande simplement si vous m'assurez que, lorsque le projet de loi reviendra à la Chambre pour la troisième lecture, s'il faut, comme c'est l'usage, un article exigeant la présentation d'un rapport au Parlement sur l'administration de la loi, vous vous occuperez d'acquiescer à ma demande en proposant un amendement à la troisième lecture, ou plutôt lors du retour du projet de loi à la Chambre.

M. Mackasey: Mais, monsieur Lundrigan, la loi stipule que c'est du ressort du Conseil du Trésor.

M. Lundrigan: Pourquoi y a-t-il une telle disposition dans toutes les autres lois?

M. Mackasey: M. Grenier me rappelle que, lors de la création d'un ministère, comme celui de la Main-d'œuvre, on précise ce point. L'une des attributions qui a été faite au ministère lors de sa création, est précisément la responsabilité de faire ce que vous avez suggéré.

M. Lundrigan: Si j'ai tort, vous n'avez qu'à ignorer mon observation.

M. Mackasey: C'est assez compliqué, et je ne suis probablement pas beaucoup plus au courant que vous, mais je puis vous dire que nous pouvons discuter à la Chambre des communes pour déterminer si les 50 millions de dollars sont suffisants ou non, mais que le gouvernement, dans sa sagesse, décide si c'est suffisant, en tenant compte des recettes et des dépenses qu'il prévoit, et ce qui est plus important peut-être, en tenant compte des priorités qu'il établit en ce qui concerne un ministère et ses programmes. De toute manière, il arrive nécessairement un jour où nous devons nous expliquer devant le Comité, autrefois il fallait le faire au Comité plénier, à la Chambre; il nous faut expliquer comment nous avons dépensé l'argent que vous nous aviez autorisés à dépenser deux jours auparavant.

[Texte]

Mr. Lundrigan: I am satisfied by what the Minister said, Mr. Chairman, and look forward to getting the thing through this afternoon and back into the House as quickly as possible.

The Chairman: Thank you, Mr. Lundrigan. Mr. Penner.

Mr. Penner: I have just one area that I would like to question the Minister on and it has to do with proposed Section 5 which is in both the present act and in the amended bill which we are now considering. I conclude it is permissible for Canada Manpower to enter into contract with a local, regional or county board of education. Am I correct in that assumption?

• 1710

Mr. Mackasey: Yes, but always of course with the general consent of the province because the municipalities are the creatures of the provinces. You can find that on page two.

Mr. Penner: Right. Is the Minister, or his officials able to tell the Committee how extensive is the contract arrangement between Canada Manpower and local regional or county boards of education? Is this a widespread practice or fairly restricted?

Mr. Mackasey: At the present moment I doubt if we have any. Am I right?

Mr. Grenier: That is right.

Mr. Mackasey: The character of education, the structure within the provinces of departments of education are such now that it is up to the provincial department of education and they in turn allocate to the municipalities responsibility in some regions for specialized training.

Mr. Penner: Mr. Minister, that being the case, I would like to make a point with respect to Clause 5 because I think there is an untapped source here that perhaps ought to be looked at and ought to be promoted to some extent and I will be very brief.

As the Minister may be aware there are fairly elaborate technical education divisions in many of our secondary schools. I am most familiar with the province of Ontario which has over the years developed fairly elaborate facilities. Originally this began with the assistance of the federal government. We had under another administration an arrangement whereby these could be built and I think subsequently the provinces have added on to these.

The information that I get, and I am talking more about rural northern Ontario particularly, principals and teachers in secondary schools tell me that these facilities are under-utilized. They have on hand highly-qualified instructors who have both the necessary academic qualifications as well as practical training. There seems to be rightly or wrongly a preference among secondary school students to choose the academic route and that is their decision. That is their right of course. Meanwhile these very expensive facilities are not being used and this seems to me to be a pity because a great amount of money has been expended and there they sit. The provinces of course talk about the lighted school room and making use of all these facilities but they are not.

In addition to this, Mr. Minister, I meet people regularly who are experiencing job frustrations. They have jobs which may be loosely termed menial tasks. They are disappointed with their lot in life and they look rather longingly at these facilities where they could receive instruction in electronics, motor mechanics in the machine shop, in car-

[Interprétation]

M. Lundrigan: La réponse du ministre me satisfait, monsieur le président, et j'espère que nous adopterons le projet de loi cet après-midi pour le retourner à la Chambre le plus tôt possible.

Le président: Merci, monsieur Lundrigan. M. Penner a la parole.

M. Penner: Il n'y a qu'un sujet sur lequel je voudrais poser des questions au ministre, et il s'agit de l'article 5 du projet de loi, qui est dans la loi actuelle et qui apparaît également sous forme modifiée dans le projet de loi que nous étudions. J'en conclus donc que votre Ministère peut signer des contrats avec les commissions scolaires locales, régionales ou de comté. Est-ce exact?

M. Mackasey: Oui, mais ceci doit toujours se faire avec le consentement général de la province, car les municipalités en sont la création. Vous trouverez cela à la page deux.

M. Penner: Très bien. Le ministre ou ses fonctionnaires peuvent-ils nous dire si de nombreux contrats ont déjà été passés entre le Ministère fédéral et les commissions scolaires locales, régionales ou de comté? S'agit-il d'une pratique répandue ou plutôt limitée?

M. Mackasey: Actuellement, je ne pense pas qu'aucun ait été passé. Est-ce exact?

M. Grenier: C'est exact.

M. Mackasey: La notion que nous avons de l'éducation et la structure qui a été mise en place dans les provinces sont telles que ceci, pour l'instant, relève des responsabilités des ministères provinciaux d'éducation, qui, à leur tour, délèguent aux municipalités la responsabilité de certains secteurs de la formation spécialisée.

M. Penner: Monsieur le ministre, dans ce cas j'aimerais faire un commentaire au sujet de l'article 5 car je pense qu'il existe là des ressources non exploitées que l'on devrait peut-être s'efforcer de développer; je serai très bref.

Le ministre sait sans doute qu'il y a dans beaucoup de nos écoles secondaires des divisions d'éducation technique relativement bien développées. Je connais particulièrement la situation de la province de l'Ontario, où des équipements très complexes ont été créés au cours des années. A l'origine, ceci s'est fait avec l'aide du gouvernement fédéral. Un accord avait été signé avec un gouvernement antérieur permettant de construire ces équipements et, par la suite, les provinces ont continué le mouvement.

Selon mes renseignements, qui concernent plus précisément la partie rurale du nord de l'Ontario, les directeurs et professeurs des écoles secondaires prétendent que ces équipements sont sous-employés. Ils disposent d'instructeurs très qualifiés, qui ont les diplômes et la formation nécessaires. Il semble que les élèves des écoles secondaires tendent à préférer, à tort ou à raison, la voie académique. C'est un choix qu'ils sont tout à fait libres de faire. Cependant, ceci entraîne un sous-emploi d'équipements qui ont coûté très cher. Bien sûr, les provinces affirment qu'elles utilisent ces équipements, mais ce n'est pas le cas.

En outre, monsieur le ministre, de nombreuses personnes me font part de leur frustration professionnelle. Elles occupent des emplois que l'on pourrait en gros qualifier de subalternes. Elles mènent une vie décevante et jettent un œil surpris sur ces équipements qui pourraient leur permettre de recevoir une formation qualifiée en électronique, mécanique, menuiserie ou autres; cependant, elles ne peuvent abandonner leur emploi puisque c'est tout ce

[Text]

penry and so on but they are not able to leave their job. It is all they have. They know of the services of Manpower but it often means going away to a community college; therefore a certain amount of resentment builds up in them that here is a resource paid for from public revenue that is not used. They often say to me, why can we not use it? What can we not be trained there?

It is true Mr. Minister that there are short-term night courses but they are not adequate. They are not what they want. They want something that is going to put them back into the workforce as a trained individual, as a motor mechanic, a machinist, an electronic technician or whatever the case may be. That briefly is the point I want to make, Mr. Minister and I suggest there is a role that Canada Manpower can play here to discuss this with boards of education and do some promoting. It seems to me there is always a lot of waiting until enough applicants appear on the scene and then they say, what can we do to facilitate them? Is there anything prohibiting Canada Manpower from working the other way, going out and doing some promoting and using a resource that is there and entering into a contractual agreement with a regional or county board of education?

• 1715

Mr. Mackasey: Perhaps Mr. Manion or Mr. Grenier would answer that.

The Chairman: Mr. Manion.

Mr. Manion: Mr. Chairman, the point is very well taken. Ideally, training should be provided as close to the people as possible rather than taking them away many miles to a distant training centre. It is not only difficult for the individual but it is a good deal more expensive for the program to do this. The provinces have wanted to try to consolidate training as much as possible in the community colleges for their own reasons. We are constantly discussing with them ways in which we can diversify and extend the training. In the academic upgrading areas particularly we would like to see training brought to the people. Some of the more disadvantaged clients that we deal with find it quite strange to get into the aluminium, glass and marble halls of learning. Perhaps a store-front approach to the basic training programs, perhaps a training that can be taken out into the neighbourhoods and at least start them off towards the formal community college later on, would be very useful. We have initiated discussions with provinces along these lines. In some respects we are better off in some of the poorer provinces that have never been able to put the funds together to build these beautiful schools, because in these provinces we are able to do training at the local level. Where the expensive schools have been built there is naturally an inclination on the part of the provinces to want to fill them up first. We are working on this.

Mr. Penner: Thank you very much.

The Chairman: No more questions?

[Interpretation]

qu'elles ont. Elles connaissent les services de la main-d'œuvre mais elles savent que pour en profiter il faut, en général, se rendre dans un établissement scolaire urbain; elles finissent donc par être très mécontentes de voir que des fonds publics sont dépensés pour construire des équipements que l'on n'utilise pas. Elles me demandent souvent pourquoi elles ne pourraient pas les utiliser et y obtenir une formation.

Je reconnais, monsieur le ministre, qu'il existe des cours du soir à court terme, mais cela ne constitue pas la réponse au problème. Ces cours ne répondent pas à leurs besoins. Ces personnes veulent obtenir une formation qui leur permettra de reprendre un travail plus spécialisé, comme mécanicien, machiniste, technicien électronique ou autres. Brièvement, c'est ce que je voulais vous faire remarquer; je pense, monsieur le ministre, que votre Ministère a un rôle à jouer dans ce domaine et devrait en discuter avec les commissions scolaires. Il me semble, qu'en fait, on attend toujours qu'il y ait un nombre suffisant de demandes pour essayer de voir comment on pourrait répondre à leurs problèmes. Y a-t-il quoi que ce soit qui empêche votre Ministère d'adopter l'attitude opposée, c'est-à-dire d'essayer de développer l'utilisation de ressources qui existent

en passant des contrats avec les commissions scolaires ou de comté?

M. Mackasey: M. Manion ou M. Grenier va vous répondre.

Le président: Monsieur Manion.

M. Manion: Monsieur le président, cette suggestion est très valable. Idéalement, la formation devrait se faire dans des établissements se trouvant aussi près des utilisateurs que possible, plutôt qu'en exigeant d'eux qu'ils se déplacent vers des centres de formation éloignés. Ceci non seulement entraîne des difficultés pour la personne concernée mais coûte beaucoup plus cher. Les provinces, pour des raisons qui les concernent, ont tenté de regrouper le plus possible les possibilités de formation dans les collèges communautaires. Nous discutons avec elles en permanence afin d'essayer de diversifier et d'étendre la formation. Spécialement dans les secteurs académiques, nous aimerions que la formation soit en quelque sorte apportée aux personnes. Certains des utilisateurs les plus défavorisés sont parfois très surpris quand ils entrent dans nos palais du savoir, faits d'aluminium, de verre et de marbre. Il serait peut-être plus efficace d'adopter une attitude plus directe à l'égard des programmes de formation fondamentaux, en essayant de les assurer au sein des communautés, pour que les déplacements vers les collèges communautaires ne se fassent que plus tard. Nous avons entrepris des discussions avec les provinces à ce sujet. À certains égards, les provinces les plus pauvres sont dans une meilleure situation, car elles n'ont jamais pu réunir suffisamment de fonds pour construire ces merveilleuses écoles, ce qui permet d'assurer la formation au niveau local. Lorsque des écoles très chères ont été construites, les provinces tendent naturellement à essayer de commencer par les remplir. Cependant, nous examinons ce problème.

M. Penner: Merci beaucoup.

Le président: Vous n'avez pas d'autres questions?

[Texte]

Mr. Penner: No.**The Chairman:** Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Thank you, Mr. Chairman. As I understand the Adult Occupational Training Act, it has two main thrusts. The first is to provide training for an adult to enable him to increase his earning capacity. Now I have no quarrel with that. That is probably the primary purpose of the act and I think the act is accomplishing this. I welcome these amendments which will broaden the requirements that more people will be able to qualify for training allowances. But I sometimes wonder if the second thrust of the act, which is its opportunities for employment, is actually being accomplished. In other words, I have too many calls from people who have taken an upgrading course and then find they still cannot get a job. I wanted to ask the Minister whether he is satisfied that the machinery in the present set up is accomplishing what it sets out to do? In other words, are you satisfied that enough of these people are being placed in employment?

Mr. Mackasey: I would like to be very honest, particularly with you, Mr. Thomas, because we have been on the Committee together for two years. I am not at all happy with the performance of the Manpower Department. There are a lot of misconceptions about the Department of Manpower, many of which I shared, and certain of my opinions, on the other hand, were pretty valid. The Department of Manpower came into existence around 1966 when the rate of unemployment across Canada was about 4 per cent, which meant about 2 per cent in Ontario. What I am about to say, and of course it is very obvious to you, is that today with high unemployment across the country averaging at the moment about 6 per cent—regionally this can mean considerably higher—the immediate problem or the placement role of Manpower is an extremely difficult one as you can well imagine. It is difficult because the jobs are not there in abundance. At the same time, we expect the jobs to be back one day in abundance and we have the responsibility to realize that we must be preparing people for that day and for those skills as our industrial policy unfolds. So in the placement area, I know that Manpower comes in for a lot of criticism, a lot of it is valid, a lot of it is invalid. Their problem is very much complicated by the scarcity of jobs. There is no doubt about it that when you have 6 per cent unemployment, Manpower's responsibility is an extremely difficult one. If there had been an area of criticism that I have thought to be valid, it was in its degree of co-ordination with Unemployment Insurance. Perhaps still a valid criticism but certainly one we are overcoming, is little or no evidence of particular concern or what I call the hard-core unemployed as opposed to the short-range unemployed person. These are areas we are now moving into—the chronically unemployed, the hard-core unemployed. What are his characteristics and what can we do to alleviate them? Our placement services are being accepted more and more by employers. Despite the high unemployment we have just about tripled our placements. Am I right, Mr. Grenier?

Mr. Grenier: Yes, sir.

• 1720

Mr. Mackasey: When they phone up for a suitable applicant, whether it be a professional or an electrician or a stenographer, employers are more and more prone to accept the Manpower's recommendation now than they

[Interprétation]

M. Penner: Non.**Le président:** Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Merci, monsieur le président. Si je comprends bien, la Loi sur la formation professionnelle des adultes a deux objectifs essentiels. Le premier est d'assurer la formation des adultes, afin qu'ils puissent accroître leurs possibilités salariales. Je ne contesterai pas cela. Je pense que la loi permet d'atteindre cet objectif, qui est sans doute le principal. J'approuve ces amendements qui permettront d'élargir les conditions requises, afin de permettre à un plus grand nombre de personnes de bénéficier des allocations de formation. Cependant, je me demande si la loi permet d'atteindre son second objectif, qui est de développer l'emploi. Par exemple, de trop nombreuses personnes me disent qu'elles ont suivi un cours de formation et qu'elles ne peuvent toujours pas trouver de travail. Je voudrais demander au ministre s'il considère que le système, tel qu'il est actuellement mis en place, permet d'atteindre les objectifs pour lesquels il a été prévu. En d'autres termes, considérez-vous qu'un nombre suffisant de ces personnes trouvent du travail?

M. Mackasey: Monsieur Thomas, je serai très honnête avec vous, car nous avons tous deux travaillé au sein de ce Comité pendant deux ans. Je ne suis pas du tout satisfait des résultats obtenus par mon Ministère. On se trompe souvent au sujet du ministère de la Main-d'œuvre, cela était mon cas, mais certaines de mes opinions de départ étaient très justifiées. Le Ministère a été créé environ en 1966, lorsque le taux de chômage national était d'environ 4 p. 100, ce qui représentait un taux de 2 p. 100 en Ontario. Ce que je vous dirai vous semblera très évident mais il faut reconnaître qu'aujourd'hui, avec un taux de chômage national s'élevant à environ 6 p. 100, ce qui veut dire que dans certaines régions le taux est beaucoup plus élevé, le rôle d'organisme de placement du ministère de la Main-d'œuvre est très difficile à assumer. Il est fait que les emplois n'abondent pas. En même temps, nous pensons que la situation de l'emploi s'améliorera un jour et nous avons donc la responsabilité de préparer les gens, à acquérir les capacités techniques qui leur seront nécessaires pour bénéficier de la politique industrielle qui se développera. Je sais que le ministère de la Main-d'œuvre est souvent critiqué, en ce qui concerne ce rôle d'agence de placement, et ces critiques ne sont pas toujours injustifiées. Notre rôle est rendu beaucoup plus difficile par la rareté des emplois. Cela ne fait aucun doute lorsque le taux de chômage est de 6 p. 100. Cependant, s'il est un domaine dans lequel je pense que les critiques qui nous ont été adressées étaient valides, c'était celui du degré de coordination de nos activités avec l'assurance-chômage. Peut-être peut-on toujours nous critiquer à ce sujet, mais il est certain que nous faisons des progrès en ce qui concerne ce sérieux des problèmes des chômeurs chroniques, ou endurcis. Quels sont leurs problèmes et que pouvons-nous faire pour les résoudre? Nos services de placement sont de plus en plus acceptés par les employeurs, malgré le taux de chômage élevé que nous connaissons, nous venons juste de tripler nos placements. Est-ce exact, monsieur Grenier?

M. Grenier: C'est exact.

M. Mackasey: Lorsque les employeurs nous demandent un employé, qu'il s'agisse d'un employé professionnel, d'un électricien ou d'un sténographe, ils sont de plus en plus disposés à accepter nos recommandations, beaucoup

[Text]

were a year or two or even five years ago. We are not falling down in this area. In fact, we are improving constantly. We can give you statistics on placements if you would like them.

Mr. Thomas (Moncton): Yes, I would like them.

Mr. Mackasey: We will dig them out right now.

Mr. Lundrigan: Not just for one year, Mr. Minister, the last two or three years?

Mr. Thomas (Moncton): Before you start, Mr. Minister, what is the date of your last survey?

Mr. Mackasey: How up to date are the placements, Mr. Manion?

Mr. Manion: I do not have the up to date placement figures.

Mr. Mackasey: Would you give us what you have got, Mr. Manion.

Mr. Manion: Mr. Chairman, I have some figures from the training follow-up survey, a summary of a report that was publicized a few months ago. It indicates that about 33 per cent of all the trainees were employed before they took the training, the remainder unemployed. Three months after training—and this is in early 1971—70 per cent of the trainees had been located in jobs. Of the remainder, some have left the labour force, some were taking further training courses and some were unemployed.

Mr. Mackasey: I think we may have the statistics of the difference in their income before and after training.

Mr. Manion: Yes, monthly earnings after training increased by 12 per cent for males and by 27 per cent for females. Surprisingly enough these figures hold up fairly well in spite of the increased unemployment. There is a reduction of about 2 per cent enforced training employment and they hold up remarkably well in the different areas of Canada in spite of the fact that some of them have higher unemployment.

Mr. Lundrigan: May I ask a supplementary, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Lundrigan.

Mr. Lundrigan: When you say you are giving us the results of a survey, how did you get the survey? Was it a survey which was done by the local schools themselves in a rather informal follow up that they did? Is this the basis for it?

Mr. Manion: Mr. Chairman, for a Canada Manpower Training Program there is a regular ongoing follow-up survey. We follow up 100 per cent of the graduates from skill training and 25 per cent of the graduates from basic upgrading. The questionnaire is mailed to them and it is returned anonymously. We trace their pre- and post-training employment and earnings. We also ask them their opinion about the quality of the course, the quality of the instructor, the quality of the services they got from Manpower. We get back both statistical and narrative information which is very useful in trying to improve the courses. Periodically we do a check on the survey to determine if we are getting any respondent bias. We generally get about 70 per cent return to the questionnaires. Periodically we will go out and do an actual interview survey with the respondents and with the nonrespondents, and we have

[Interpretation]

plus qu'il y a 1, 2 ou même 5 ans. Dans ce domaine, nous régressons donc pas. En fait, la situation ne cesse de s'améliorer. Si vous le désirez, nous pouvons vous donner des chiffres au sujet de ces placements.

M. Thomas (Moncton): Je le voudrais bien.

M. Mackasey: Nous allons vous les trouver tout de suite.

M. Lundrigan: Monsieur le ministre, avez-vous ces chiffres pour les 2 ou 3 dernières années?

M. Thomas (Moncton): Avant que vous ne commenciez, monsieur le ministre, à quand remonte votre dernière enquête?

M. Mackasey: Monsieur Manion, ces chiffres concernent quel tel époque?

M. Manion: Je n'ai pas les chiffres les plus récents.

M. Mackasey: Voudriez-vous nous donner ceux que vous avez, monsieur Manion.

M. Manion: Monsieur le président, j'ai des chiffres concernant l'enquête de contrôle que nous effectuons après la formation; il s'agit du résumé d'un rapport publié il y a quelques mois. Celui-ci révèle qu'environ 33 p. 100 de toutes les personnes qui ont suivi un programme de formation étaient employées avant de suivre ce programme, les autres étant des chômeurs. Trois mois après la fin de notre programme, il s'agit ici du début de 1971, 70 p. 100 d'entre-eux avaient trouvé un emploi. Sur les autres, certains ne travaillaient plus, certains suivaient d'autre cours de formation et certains étaient au chômage.

M. Mackasey: Je pense que nous avons des statistiques concernant leur différence de revenu avant et après la formation.

M. Manion: En effet; les revenus mensuels après la formation se sont élevés de 12 p. 100 pour les hommes et de 27 p. 100 pour les femmes. Ceci peut paraître surprenant mais ces chiffres se sont maintenus malgré l'augmentation du chômage. Il y a eu une réduction d'environ 2 p. 100 de la formation en cours d'emploi. Ces chiffres restent au même niveau pour les différentes régions du pays, bien que dans certaines d'entre elles le taux de chômage soit plus élevé.

M. Lundrigan: Monsieur le président, puis-je poser une question supplémentaire?

Le président: Monsieur Lundrigan.

M. Lundrigan: Comment avez-vous effectué l'enquête dont vous venez de nous donner les résultats? A-t-elle été effectuée par les écoles locales elles-mêmes, plus ou moins officieusement?

M. Manion: Monsieur le président, les programmes de formation de la main-d'œuvre du Canada comportent toujours des enquêtes de contrôle régulières. Nous contrôlons 100 p. 100 des diplômés d'un programme de formation technique et 25 p. 100 des diplômés d'un programme de formation fondamentale. Nous leur adressons des questionnaires qui nous sont renvoyés anonymement. Nous contrôlons leurs emplois et salaires avant et après la formation. Nous leur demandons également leur avis au sujet de la qualité des cours, des instructeurs et des services qu'ils ont obtenus du ministère. Nous obtenons donc des renseignements à la fois statistiques et détaillés qui nous servent à améliorer les cours. Nous contrôlons périodiquement l'enquête afin de déterminer si les réponses obtenues sont entachées de parti pris. Environ 70 p. 100 des questionnaires nous sont renvoyés. En outre, nous menons

[Texte]

found that the interviews indicate that there is virtually no bias in the sampling.

• 1725

Mr. Lundrigan: But 30 per cent of the people do not return the questionnaire.

Mr. Manion: Thirty per cent do not return the questionnaires but we have found that the sampling is not particularly biased either for or against the program because of this nonreturn.

Mr. Lundrigan: Who does the statistical analyses?

Mr. Manion: The questionnaires are returned unsigned. They are analyzed. They are fed into a computer here in Ottawa and the results are produced regularly. We share them with the provinces, incidentally, and they are used by the provinces in trying to improve the quality of the individual courses.

The Chairman: Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, after a person has completed a course, what follow up is there to see that effort has been made to place that person in employment? Is that person given some special treatment, partly because of the fact that they have agreed to take the time to upgrade their training? Is there some special attention given to that file to try to place them in the labour force, or do they just go back into the manpower files?

Mr. Manion: Mr. Chairman, I will describe the ideal. Unfortunately, it does not occur all the time. We try to pick the trainee up while he is still in training and before he finishes so we can give him some counselling, either about further training or about jobs before he gets out in the market.

Once the trainee has completed his training we give him all the service we can. He does not get preferred attention over people who were not trainees. He has already received the kind of preferred attention by being put into training and being followed up during training by manpower counsellors, but we do not give him a special preferred treatment afterwards.

The policy of our follow-up services at the institutions varies from province to province. We are short of manpower and when other programs or a heavier workload intervenes, sometimes this is one of the first things that is allowed to drop unfortunately.

Mr. Thomas (Moncton): As I understand the procedure, courses are purchased by the federal department on the recommendation of the provincial manpower department in consultation with local officials and so on to assess the need or the availability of jobs in the various courses. Once that has been done and the applications come in, then is the decision as to which of the applicants will be placed solely the prerogative of the local manpower officer?

Mr. Mackasey: Yes, there is certainly no directive that I have been able to uncover since I have been on the job that would give preference to one person over another. The best I can determine, unless Mr. Grenier can indicate differently, seems to be on a first-come first-served basis with some analysis or intuition on the part of the local officer as to the real reason for the person's application, whether he simply wants a source of income or whether he

[Interprétation]

périodiquement des entrevues avec ceux qui ont répondu et ceux qui n'ont pas répondu, et ces entrevues nous ont prouvé que le parti pris est virtuellement nul.

M. Lundrigan: Mais 3 p. 100 ne vous renvoient pas le questionnaire.

M. Manion: En effet, mais nous avons constaté que notre échantillonnage n'est pas spécialement erroné puisque le fait que des personnes ne renvoient pas le questionnaire ne prouve absolument pas qu'elles soient pour ou contre le programme.

M. Lundrigan: Qui effectue l'analyse statistique?

M. Manion: Les questionnaires nous sont renvoyés anonymement. Ils sont analysés par un ordinateur, à Ottawa, et les résultats sont publiés régulièrement. Nous les communiquons aux provinces, afin qu'elles puissent s'en servir pour améliorer la qualité des cours.

Le président: Monsieur Thomas.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, quelle structure existe-t-il pour que la personne qui a terminé un cours puisse trouver un travail? Lui accordez-vous un traitement spécial, étant donné qu'elle a accepté de consacrer un certain temps à améliorer sa formation? Lui accordez-vous une attention particulière pour lui trouver un travail rapidement ou son dossier est-il traité de la même manière que les autres dossiers de la Main-d'œuvre?

M. Manion: Monsieur le président, je vous décrirai la situation idéale. Malheureusement, elle ne se réalise pas toujours. Nous nous occupons des stagiaires pendant leur formation, afin de les conseiller, soit pour qu'ils poursuivent leur formation, soit pour qu'ils choisissent mieux les emplois qu'ils pourraient obtenir.

Lorsqu'un stagiaire a terminé son programme de formation, il bénéficie de tous les services dont nous disposons. Cependant, il ne fait l'objet d'aucune attention spéciale par rapport à ceux qui n'ont bénéficié d'aucune formation. Le fait qu'il ait reçu cette formation et que les conseillers de la Main-d'œuvre se soient occupés de lui pendant un certain temps constitue déjà une sorte d'attention spéciale, mais nous n'allons pas au delà.

Nos services de contrôle ont adopté des politiques différentes de province à province. Nous manquons nous-mêmes de main-d'œuvre et lorsque d'autres programmes exigent plus d'attention ou plus de main-d'œuvre, c'est malheureusement dans ce domaine que nous commençons par relâcher notre attention.

M. Thomas (Moncton): Si je comprends bien, le Ministère fédéral paie pour des cours qui sont recommandés par le ministère provincial de la Main-d'œuvre, après consultations avec les responsables locaux, afin d'évaluer le besoin ou les possibilités d'emploi pour chacun d'entre eux. Lorsque ceci a été fait et lorsque vous avez reçu des demandes, vous devez décider quels requérants seront placés. Cette décision est-elle une prérogative complète de l'agent local de la Main-d'œuvre?

M. Mackasey: Oui, je n'ai trouvé aucune directive spéciale affirmant qu'il faut accorder un traitement spécial à une personne plutôt qu'à une autre. M. Grenier me corrigera peut-être mais, selon ce que je sais, nous appliquons le principe du premier arrivé, premier servi; bien sûr, le responsable local de la Main-d'œuvre fait une certaine analyse ou use de son intuition pour évaluer la vraie raison de la demande qui a été faite, afin de savoir si le requérant

[Text]

is really interested in learning and these types of criteria are assessed by the local officer. In general, it is on a first-come first-served basis as the courses are being filled.

Mr. Thomas (Moncton): Let us say a man is working as a labourer and he decides that he would like to learn to be an electrician or a carpenter and he reaches the necessary qualifications and passes the tests that are given. Sometimes I get the criticism that the local manpower officer, and this is only human, to make his local figures look better is inclined, if there are two applicants, each one with the same qualifications, one already employed and one unemployed, to give that job to the unemployed person. Is that fair?

Mr. Mackasey: To the employed or the unemployed.

Mr. Thomas (Moncton): What did I say? The tendency would be to give the course to the unemployed person because that would take one more person off the unemployed rolls of the area.

Mr. Mackasey: I get just the opposite complaint.

Mr. Thomas (Moncton): That they tend to give it to the employed person?

Mr. Mackasey: Yes.

• 1730

Mr. Mackasey: I get just the opposite complaint.

Mr. Thomas (Moncton): That they tend to give it to the gripers.

Mr. Mackasey: Yes. I certainly get that complaint in relation to filling job applications. We periodically get a complaint if we do not discriminate on behalf of the unemployed, and of course, in this age when everybody is sensitive about discrimination, we have not got the right to discriminate. So that an employed person has full right and does register with Manpower, a stenographer, say working 25 miles from her home, may register with Manpower and suggest that she would prefer a job closer to home, better pay or certain conditions, and it is conceivable that if such a job arrives or an opportunity is available, that she would be forwarded on to the prospective employer even though there are several people who are unemployed with the same qualifications who want the job, there is no such distinctions. In the opinion of some people perhaps there should be, but at the present moment there is no discrimination or distinction is a better word, made between the employed and the unemployed applicant for a job. In other words, the Manpower office tends to send what they think is the best applicant for the job, so in this way it can be interpreted by some as trying to improve the statistics. I think the more valid interpretation is that they want to really service the employer who uses the placement services.

Mr. Thomas (Moncton): I am happy to hear you make that statement, Mr. Minister. There is just one other area if I may have one brief question: Under the new Income Tax provisions these allowances are taxable. Am I correct, allowances are taxable income?

[Interpretation]

désire simplement augmenter ses revenus ou s'il est vraiment intéressé par un programme de formation; c'est au responsable local d'évaluer ces critères. En général, il s'agit simplement du principe du premier arrivé, premier servi.

M. Thomas (Moncton): Supposons qu'un ouvrier décide de devenir électricien ou menuisier, qu'il obtient les qualifications nécessaires et qu'il passe avec succès les examens exigés. On affirme parfois que les responsables locaux de la Main-d'œuvre essaient d'améliorer leurs statistiques locales de chômage; lorsque deux personnes demandent un emploi, qu'elles ont les mêmes qualifications et que l'une est déjà employée et que l'autre est au chômage, ils tendraient donc à accorder l'emploi disponible au chômeur. Est-ce juste?

M. Mackasey: A celui qui a un emploi ou au chômeur?

M. Thomas (Moncton): La tendance serait de le donner au chômeur, car ceci réduirait les statistiques de chômage de la région.

M. Mackasey: J'ai entendu des gens se plaindre du contraire.

M. Thomas (Moncton): Que l'on tende à l'accorder à la personne qui a un emploi?

M. Mackasey: Oui.

M. Mackasey: J'ai entendu des gens se plaindre du contraire.

M. Thomas (Moncton): Que l'on tende à les donner à ceux qui ont déjà des emplois?

M. Mackasey: Oui. Cette réclamation a trait à la présentation des demandes d'emploi. On nous demande périodiquement si nous ne faisons aucune discrimination à l'égard des chômeurs et, bien sûr, à une époque où tout le monde est sensible à ce genre de problème, il nous est interdit de faire quelque discrimination que ce soit. Une personne employée a donc parfaitement le droit de s'inscrire chez nous; une sténographe qui travaille par exemple, à 25 miles de chez elle peut s'inscrire chez nous en disant qu'elle préférerait trouver un travail plus proche, mieux payé ou avec de meilleurs avantages; on peut concevoir que lorsqu'une telle possibilité d'emploi apparaîtra, nous l'enverrons à l'employeur éventuel, même si plusieurs chômeurs ayant les mêmes qualifications demandent ce travail; il n'y a aucune distinction. Peut-être certaines personnes pensent que nous devrions faire une distinction mais actuellement nous n'en faisons pas à cet égard. En d'autres termes, le bureau de la Main-d'œuvre tend à envoyer à l'employeur éventuel l'employé qu'il juge le plus apte à occuper le poste, et je conçois que l'on puisse interpréter cela comme une tentative d'amélioration des statistiques de chômage. Je pense cependant qu'il vaudrait mieux considérer que nos bureaux tendent à accorder le meilleur service possible à l'employeur qui fait appel à nous pour trouver un employé.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le ministre, je suis heureux de vous l'entendre dire. J'aimerais poser une brève question dans un autre domaine; en vertu des nouvelles dispositions fiscales, ces allocations sont-elles imposables?

[Texte]

Mr. Mackasey: Yes.

Mr. Thomas (Moncton): That means that these persons, while either on training on the job or receiving allowances as far as the Income Tax Act is concerned, are considered to be taxpayers. They are eligible to pay taxes. However, as I understand it these people are not eligible to join the unemployment insurance scheme, is that correct?

Mr. Mackasey: We do something a little better, if you may recall the Act. We top off their benefits or their allowances by the sum of money that brings it up to the unemployment insurance level that they would have been drawing had they remained on unemployment insurance rather than taking the Manpower course, if in taking the Manpower course the allowances are less than the unemployment insurance figure. It has been suggested, for instance, that we allow them to pay unemployment insurance, but you could see the unintentional abuse that this would create. There would be a constant cycle. A person would be on a program for a year paying unemployment insurance, then he would be back on the unemployment insurance for an indefinite period, then he would be back on a training course. This could go on theoretically for 20 years.

The point is, that while he is on training the government is not his employer. He is given a sum of money in the form of an allowance to make it feasible or possible for him to take training and have some income, and in order not to discourage him from taking these programs, when it is maybe more lucrative or more financially advantageous to remain on unemployment insurance, we will supplement his training allowance.

One thing that is forgotten, I think, about the training course is that if you go from unemployment insurance to training, when your training is over you can come right back into the position you were when you went off. In other words, you have not suffered. If you were entitled to 51 weeks and you take training instead you are still entitled to 51 weeks at the end of the training.

Mr. Thomas (Moncton): There is no reduction in your entitlement?

Mr. Mackasey: That is right.

Mr. Thomas (Moncton): Well, that reminds you, Mr. Minister of the running battle you and I had on a matter of difference in philosophy, I suppose, when we were discussing unemployment insurance.

Mr. Mackasey: It is the only type of difference you and I could possibly have.

Mr. Thomas (Moncton): You thought inferred that I was implying that Canadians were dishonest or were malingerers, but is this not what you are saying now, that because there may be abuses you have not extended the provisions of the UIC Act to these people? You were saying people could abuse it. I agree they could and this is the position I took all along. Because some people abuse it, is it fair to penalize all of them?

Mr. Mackasey: I think the whole concept would be unrealistic to put people on training and identify the federal government as the employer because someone must be identified as an employer to pay the employer portion of unemployment insurance.

• 1735

[Interprétation]

M. Mackasey: Oui.

M. Thomas (Moncton): Cela signifie donc qu'en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, la personne qui bénéficie d'une formation en cours d'emploi ou qui reçoit des allocations est considérée comme un contribuable. Elle doit payer des impôts. Cependant, si j'ai bien compris, cette personne n'a pas le droit de cotiser à l'assurance-chômage; est-ce exact?

M. Mackasey: En fait, nous faisons mieux que cela. Nous ajoutons à leurs avantages ou à leurs allocations la somme d'argent nécessaire pour parvenir au niveau d'assurance-chômage que ces personnes auraient reçu si elles avaient continué à toucher des prestations de chômage au lieu de bénéficier d'un programme de formation de la Main-d'œuvre; ceci, dans le cas où les allocations sont inférieures aux prestations d'assurance-chômage. On a proposé, dans certains milieux, que nous leur payions l'assurance-chômage, mais il est facile de voir les risques d'abus que cela pourrait créer. On verrait se développer un cycle permanent. Une personne s'inscrirait à un cours de formation pendant un an et paierait des cotisations d'assurance-chômage puis retournerait au chômage pendant une période indéfinie pour toucher les prestations et après cela s'inscrirait à nouveau à un programme de formation. Ceci, théoriquement, pourrait se faire pendant 20 ans.

En fait, il faut considérer que la personne qui bénéficie d'un cours de formation n'est pas employée par le gouvernement. Elle reçoit une somme d'argent, sous forme d'allocation, pour lui permettre de suivre cette formation et d'avoir un certain revenu et, afin de ne pas la décourager, nous complétons son allocation de formation lorsque les prestations d'assurance-chômage pourraient être pour elle financièrement plus avantageuses.

On oublie souvent, je crois, qu'une personne qui passe de l'assurance-chômage à un programme de formation, peut revenir exactement à sa situation de départ lorsque le programme de formation est terminé. En d'autres termes, elle ne souffre d'aucun désavantage. Si elle avait droit à 51 semaines et qu'elle suive un programme de formation, elle a toujours droit à ses 51 semaines à la fin du programme.

M. Thomas (Moncton): Il n'y a aucune réduction des prestations auxquelles elle a droit?

M. Mackasey: En effet.

M. Thomas (Moncton): Je suppose, monsieur le ministre, que cela vous rappelle la bataille philosophique que nous avons engagée lorsque nous avons discuté d'assurance-chômage.

M. Mackasey: Les divergences philosophiques sont les seules qui puissent nous séparer.

M. Thomas (Moncton): Vous pensiez que je voulais dire que les Canadiens étaient malhonnêtes mais n'est-ce pas ce que vous dites vous-même actuellement, puisque vous ne faites pas profiter ces personnes des dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage pour la seule raison qu'il pourrait y avoir des abus. Vous dites qu'il pourrait y avoir des abus. Je suis d'accord mais est-ce que tout le monde doit être pénalisé du fait que certaines personnes commettent des abus?

M. Mackasey: Il serait peu réaliste de dire que le gouvernement fédéral est l'employeur des personnes suivant des cours de formation professionnelle, car il faut qu'il y ait un employeur pour verser la cotisation patronale à l'assurance-chômage.

[Text]

Mr. MacInnis: Not necessarily.

Mr. Mackasey: I am sorry, but there is. We do not pay unemployment insurance to self-employed people; there must be an identifiable employer; theoretically, the government could be and pay the unemployment insurance portion.

Mr. MacInnis: Mr. Minister, may I just interject there a moment to indicate to you that this is quite possible in view of a man's earnings. There used to be a ceiling on a man's earnings whereby he was compelled at times to pay both his own share and the employer's share, and at the same time within any given year could fall back into the category where the employer would have to pick up his payments.

Mr. Mackasey: Under the new act, the universality concept prevails and the only exception is self-employed people. We tried very definitely, as Mr. Thomas recalls, to find a formula for self-employed people, storekeepers and that. Mr. MacInnis is right to the extent that under regulations we have taken certain self-employed people and identified them as employed through regulations, such as cab drivers, barber shop people and others of this nature. But as a general rule, there must be an employer-employee relationship before unemployment insurance can be paid. In some of the provinces, because the allowances are set by the provinces—am I right in that, Mr. Grenier?—at least the maximum and the minimum are set by the provinces. It allows \$47, as you say, in Quebec.

Mr. Grenier: Yes, that is right now. Yes, it is universal.

Mr. Mackasey: A person may be theoretically eligible for \$90 a week under unemployment insurance but has the initiative, however, to want to upgrade himself rather than remain idle while there is obviously no work. There is a disincentive in taking training for \$47 a week when he could be getting \$90 under the unemployment insurance. So we will supplement or top the \$47 to the \$90. On the other hand, if the sum of the money that he receives in allowances is approximately the same as the unemployment insurance would be, which is quite frequently the case, then, as I say, we just postpone his unemployment insurance until he has completed his training, at which time, if he is still unemployed he can pick up the unemployment insurance. We think it works out very fairly.

Mr. Thomas (Moncton): I will not belabour the point, Mr. Minister. There does seem to me to be a conflict in philosophy between the Department of National Revenue and the Department of Manpower and Immigration. But your explanation is satisfactory and I will not belabour it any further.

The Chairman: Mr. Serré.

M. Serré: Merci monsieur le président, je n'ai pas l'intention de retarder les délibérations du Comité indûment, nous sommes tous d'accord que c'est une bonne loi et nous avons bien hâte de la voir adoptée. J'aimerais tout simplement demander au Ministre quelques éclaircissements concernant les relations entre les employeurs et les centres de la main-d'œuvre en ce qui a trait à la promotion de cette nouvelle loi. Est-ce que le centre de la main-d'œuvre a pris les moyens voulus pour communiquer avec les employeurs qui pourraient être intéressés à accorder ces cours de formation professionnelle ou si ce sont les employeurs eux-mêmes qui doivent communiquer directement avec les centres de la main-d'œuvre?

[Interpretation]

M. MacInnis: Pas nécessairement.

M. Mackasey: Il n'y a pas d'assurance-chômage pour les travailleurs indépendants donc il faut qu'il y ait un employeur. En théorie, le gouvernement fédéral pourrait être cet employeur et donc payer la cotisation patronale.

M. MacInnis: Ceci est possible étant donné les revenus des travailleurs. Par le passé lorsque les revenus atteignaient un certain plafond, le travailleur était obligé de verser aussi bien les cotisations patronales que ses propres cotisations tout en pouvant retomber dans la catégorie de ceux pour lesquels l'employeur doit verser la cotisation patronale.

M. Mackasey: En application de la nouvelle loi, le principe est universel à la seule exception des travailleurs indépendants. Nous avons essayé d'élaborer une formule pour ceux-ci. M. MacInnis a raison dans une certaine mesure lorsqu'il dit que certains travailleurs indépendants sont considérés comme étant des employeurs, tels les chauffeurs des taxis, les coiffeurs etc. Mais en règle générale, il faut qu'il y ait un employeur et un employé pour que l'on puisse verser les allocations d'assurance-chômage. Ces allocations sont fixées par les provinces, du moins les taux maximums et minimums. Ainsi elles sont de \$47 au Québec.

M. Grenier: C'est exact et elles sont universelles maintenant.

M. Mackasey: Une personne peut donc en principe avoir droit à \$90 par semaine d'allocations de chômage ce qui ne doit pas l'empêcher cependant d'améliorer ses qualifications plutôt que de chômer. Or pourquoi accepterait-il \$47 par semaine lorsqu'il peut toucher \$90 d'allocation de chômage. C'est pourquoi nous versions la différence entre \$47 et \$90. Par contre si ses allocations sont plus ou moins égales à ce que serait l'allocation de chômage, ce qui arrive bien souvent, le versement des allocations de chômage est remis jusqu'à la fin du cours de formation; si à ce moment il n'arrive pas à trouver un emploi, il touche à nouveau les allocations de chômage.

M. Thomas (Moncton): Je n'insisterai pas davantage sur ce point, monsieur le ministre. Il me semble néanmoins qu'il y a contradiction entre le principe du ministère du Revenu national et celui de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

Le président: Monsieur Serré.

Mr. Serré: Thank you, Mr. Chairman. I do not wish to delay the deliberations of the Committee unduly as we all agree that this is a good bill and that it must be speedily passed. I would like to ask the Minister a few questions concerning the relations between employers and the Manpower Centres with respect to this new law. Have the Manpower Centres been in touch with the employers who would be interested in providing these on-the-job training courses or is it up to the employers to get in touch with the Manpower Centres?

[Texte]

M. Mackasey: Non, jusqu'à présent, l'expérience de cet hiver dans le domaine de la formation professionnelle a eu un tel succès, que les demandes viennent plutôt des employeurs de grandes compagnies pour une accélération ou une expansion de ces programmes. Nous avons aussi, comme vous le savez, des comités de conseillers, composés de représentants des syndicats et des Chambres de commerce. Il y a ici aujourd'hui, par exemple. Ils sont très connaissant de la Loi, des règlements et ils font des représentations chaque fois qu'on veut changer quelque chose, au cas où cela coûterait de l'argent. Pour le moment, nous avons la pleine coopération des employeurs. Nous avons aussi les dernières prévisions de changements du Conseil. Si, comme résultat de l'adoption de ce projet de loi, le Cabinet décidait de mettre à ma disposition 50 millions de dollars, par exemple, ou 5 millions de dollars, je n'envisage aucun problème à y intéresser les employeurs et aucun délai, parce qu'ils connaissent très bien ce domaine.

• 1740

M. Serré: A la suite de l'expérience de l'hiver dernier, existe-t-il au sein du ministère un relevé du genre de cours qui a été le plus en vogue, ou le plus populaire?

M. Mackasey: Oui, de tous les programmes que nous avons administrés par l'entremise du ministère de la Main-d'œuvre, celui qu'on appelle, *On the job training* a eu le plus grand succès pour ce qui est de la création d'emploi, soit, presque 50,000, malgré le peu d'argent que nous avions à notre disposition. Je pense que c'est ce que vous demandez. Si on prend en considération la valeur des initiatives, ce peut être différent, mais considérant seulement l'argent celui-là a remporté le plus grand succès.

M. Serré: Très bien. Merci, monsieur le président.

The Chairman: Gentlemen, if there are no ... Mr. MacInnis.

Mr. MacInnis: I have a couple of questions for the Minister. Mr. Penner mentioned different circumstances in Ontario, in Northern Ontario, and I would just like to get an assurance from the Minister in that Mr. Manion referred to provincial desires to consolidate or centralize training schools. Considering the rate of unemployment in the Sydney area, would the Minister give assurances that no steps will be taken that would prove to be detrimental to the Sydney area where the unemployment rate is 29 to 31 per cent?

Mr. Mackasey: What type of steps?

Mr. MacInnis: Steps taken in co-operation with the provincial government that would move any facilities from Sydney to the Halifax area, to the detriment of the Sydney area where the unemployment is greater.

Mr. Mackasey: I would certainly give you my personal assurance that this would not be my bias. You and I have discussed this, and you have usually won the battle in the UIC and other things. Everything else being equal, unless there was an overriding reason for moving from Sydney to the Halifax area, the tendency certainly would be to alleviate unemployment in your area by providing the services as much as possible right on the source.

Mr. MacInnis: You will keep a jaundiced eye on any moves to Halifax?

[Interprétation]

Mr. Mackasey: This winter's experience in occupational training courses has been so successful that it is the large corporations that are requesting an extension of these programs. As you know we have advisory committees composed of representatives of unions and of chambers of commerce. Some of these representatives are here with us today. They are very well acquainted with the act and with all its regulations and they make representations each time they want to change something that would cost them money. But so far employers have given us their full co-operation. Furthermore the membership of the council is about to be changed. If when this bill is passed the Cabinet should decide to put \$50 million at my disposal, I have no doubt that employers will not hesitate to co-operate because they are very well acquainted with this field.

Mr. Serré: Following last winter's experience, does the department have a list of courses that have been the most popular?

Mr. Mackasey: Of all the courses administered by the Manpower Department, the on-the-job training course has been the most successful with respect to job creation; 50,000 people have been placed by us although we had little money at our disposal. From the point of view of the money involved, this is the program that has met with the greatest success.

Mr. Serré: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Messieurs, s'il n'y a plus d'autres questions ... Monsieur MacInnis.

M. MacInnis: Je voudrais poser quelques questions au ministre. M. Penner a évoqué les différentes circonstances qui existent dans le Nord de l'Ontario; j'aimerais avoir des assurances du ministre au sujet du désir exprimé par les provinces de voir consolider et centraliser les cours de formation. Compte tenu du taux de chômage qui sévit dans la région de Sydney, le ministre peut-il nous assurer que rien ne sera fait qui puisse être préjudiciable à la région de Sydney où le taux de chômage atteint 29 à 31 p. 100?

M. Mackasey: Quel type?

M. MacInnis: Des mesures prises en collaboration avec le gouvernement provincial et qui auraient pour effet de déplacer des installations de Sydney à Halifax, ce qui serait préjudiciable pour Sydney où le taux de chômage est plus élevé.

M. Mackasey: Je puis vous assurer que telles ne sont pas nos intentions. Nous en avons déjà parlé ensemble. Toute chose étant égale, et à moins qu'il ne se présente une raison majeure justifiant le déplacement de ces installations de Sydney à Halifax, on chercherait certainement à résorber le chômage dans votre région en fournissant ces services sur place dans toute la mesure du possible.

M. MacInnis: Donc vous n'envisageriez pas d'un bon œil un tel déplacement vers Halifax?

[Text]

Mr. Mackasey: I will keep two jaundiced eyes.

Mr. MacInnis: I would like to follow up on Mr. Thomas' questions for a moment and what he refers to as a difference of opinion between yourselves. Does the income available to these trainees include Canada Pension Plan benefits?

Mr. Mackasey: I have to plead ignorance for the moment. Do you know, Mr. Manion?

Mr. Manion: No.

Mr. Mackasey: Nothing of this nature.

Mr. Manion: They are simply trainees, they are not doing a job.

Mr. Mackasey: This is just an allowance, a sum of money that is an allowance. It is not regarded as a salary or anything of this nature.

Mr. MacInnis: This is where the ambiguity of the different act come in. It is not a question of any differences that you and Mr. Thomas may have . . .

Mr. Mackasey: No.

Mr. MacInnis: . . . between yourselves. It is a difference of opinion as expressed in the acts of Parliament. The income tax people take income tax from these people and there is supposed to be the universality principle adapted in the Canada Pension Plan and the Unemployment Insurance; this would prove to be the ambiguity between the Income Tax act and the two other acts of Parliament.

• 1745

Mr. Mackasey: The ambiguity arises from—a definition I suppose you could arrive at is that anything that is taxable is salary. But this is not so, because you can be taxed on . . .

Mr. MacInnis: You try and tell the income tax people that.

Mr. Mackasey: But you can be taxed, as you know, on income that is from investments, and you certainly would not call that salary.

Mr. MacInnis: I did not use the word salary.

Mr. Mackasey: I used it, because applying income tax only to this allowance does not convert it from an allowance to a salary. If it did, then there would be a very strong argument for deducting unemployment insurance. If this was salary, we would then identify the government as an employer, or the provincial government or the municipality as the employer.

Mr. MacInnis: There is a fuzzy line there.

Mr. Mackasey: There certainly is.

Mr. MacInnis: You admit to the ambiguity in the circumstances. If you can refer to two government acts of Parliament, the Canada Pension Plan and the Income Tax Act, as to the universality principle, and turn around and say that this is not so, but the Income Tax people can still tax this money, then the universality principle is shot on both of them.

I know the Minister does not wish to get into the question of DEVCO with me and what has happened in both of these areas with the Crown corporation down there, who from all indications are using UIC benefits to pay Canadian pension plan contributions. If it is examined closely, this is what comes out.

[Interpretation]

M. Mackasey: Je ne l'envisagerais d'un bon œil ni de deux bons yeux.

M. MacInnis: Je voudrais en revenir maintenant à la différence d'opinions qui existent entre vous et M. Thomas. Est-ce que les revenus des stagiaires comprennent les prestations du régime de pension du Canada?

M. Mackasey: Je ne suis pas au courant de cette question. Qu'est-ce qu'il en est M. Manion?

M. Manion: Non.

M. Mackasey: Rien de ce genre.

M. Manion: Il s'agit uniquement de stagiaires, donc ils ne travaillent pas.

M. Mackasey: Nous leur donnons une allocation qui n'est pas considérée comme étant un salaire.

M. MacInnis: Voilà justement une contradiction dans la loi. Il ne s'agit pas d'une différence d'opinions entre vous et M. Thomas.

M. Mackasey: Non, en effet.

M. MacInnis: Il s'agit plutôt d'une contradiction dans les lois elles-mêmes. Les employés du fisc prélèvent des impôts sur le revenu de ces stagiaires, le régime de pension du Canada et l'assurance-chômage étant censés être des principes universels. Il semble donc y avoir une contradiction entre la Loi sur l'impôt sur le revenu et les deux autres lois du Parlement.

M. Mackasey: L'ambiguïté provient de . . . je suppose que l'on pourrait arriver à une définition selon laquelle tout ce qui est imposable constitue un salaire. Mais ce n'est pas la vérité, car d'autres revenus peuvent être imposés . . .

M. MacInnis: Essayez donc de le dire au responsable de l'impôt sur le revenu.

M. Mackasey: Mais comme vous le savez, des revenus provenant de placements peuvent être imposés, et l'on ne pourrait certainement pas considérer cela comme un salaire.

M. MacInnis: Je n'ai pas utilisé le terme «salaire».

M. Mackasey: C'est moi qui l'ai utilisé, car le fait d'appliquer l'impôt sur le revenu uniquement à cette subvention ne la transforme pas en salaire. Si c'était le cas, on proposerait très certainement de déduire l'assurance-chômage. S'il s'agissait d'un salaire, le gouvernement serait alors un employeur, ou encore le gouvernement provincial ou la municipalité serait un employeur.

M. MacInnis: Il y a là une question assez floue.

M. Mackasey: Certainement.

M. MacInnis: Vous admettez donc qu'il y a ambiguïté. Si vous pouvez vous référer aux deux lois du Parlement, soit celle du régime de pension du Canada et la Loi de l'impôt sur le revenu, quant au principe de l'universalité, et si vous pouvez maintenant dire que ce n'est pas vrai, mais que les responsables de l'impôt sur le revenu peuvent toujours imposer cet argent, alors le principe de l'universalité disparaît dans les deux cas.

Je sais que le ministre ne veut pas s'aventurer à parler avec moi de la question de DEVCO et de ce qui s'est passé dans ces deux régions chez cette société de l'État, qui sert, d'après les renseignements que nous avons, des prestations d'assurance-chômage pour payer les cotisations au régime de pension du Canada. Si l'on examine la situation de près, c'est ce que l'on en conclut.

[Texte]

Mr. Mackasey: I am not even breathing deeply.

The Chairman: Thank you.
Clauses 1 to 8 inclusive agreed to.
Title agreed to.

The Chairman: Shall I report the bill without amendment to the House?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Gentlemen, we will adjourn until 10.30 a.m. Tuesday, June 6, 1972, when we shall consider Bill C-183, and Act to amend the Canada Labour Code.

I would like to thank the Minister and his officials for appearing today. Mr. Thomas.

Mr. Thomas (Moncton): That is what I was going to ask. Will the Minister be here on Tuesday?

The Chairman: Yes. The other Minister—the Minister of Labour.

Mr. Thomas (Moncton): Thank you.

[Interprétation]

M. Mackasey: Je ne prends même pas de grande respiration.

Le président: Merci.
Les articles 1 à 8 inclusivement sont adoptés.
Le titre est adopté.

Le président: Est-ce que je vais rapporter le projet de loi à la Chambre sans amendement?

Des voix: D'accord.

Le président: Messieurs, la séance est ajournée jusqu'à 10h. 30 le mardi 6 juin 1972; nous étudierons alors le bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

J'aimerais remercier le ministre et ses hauts fonctionnaires d'avoir comparu aujourd'hui. M. Thomas a la parole.

M. Thomas (Moncton): C'est ce que j'allais demander. Est-ce que le ministre sera ici mardi?

Le président: Oui, ce sera l'autre ministre c'est-à-dire le ministre du Travail.

M. Thomas (Moncton): Merci.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 20

Tuesday, June 6, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 20

Le mardi 6 juin 1972

Président: M. Arthur Portelance

Government
Publications

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend
the Canada Labour Code

CONCERNANT:

Bill C-183, Loi modifiant
le Code canadien du travail

APPEARING:

Hon. Martin P. O'Connell,
Minister of Labour

COMPARAIT:

L'honorable Martin P. O'Connell,
Ministre du Travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)

Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander	Lind
Broadbent	Loiselle
Caccia	Lundrigan
Crossman	Muir
Dionne	

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Otto	Skoreyko
Penner	Thomas (<i>Moncton</i>)
Perrault	Turner (<i>London East</i>)
Ryan	Weatherhead—(20).
Skoberg	

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Messrs. Loiselle, Perrault, McNulty and Turner (*London East*) replaced: Messrs. Guay (*St. Boniface*), Roy (*Laval*), Laflamme and Forget on June 2, 1972.

Messrs. Crossman, Lind and Otto replaced Messrs. Serré, Guay (*Lévis*) and McNulty on June 6, 1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

MM. Loiselle, Perrault, McNulty et Turner (*London-Est*) remplacent MM. Guay (*Saint-Boniface*), Roy (*Laval*), Laflamme et Forget le 2 juin 1972.

MM. Crossman, Lind et Otto remplacent MM. Serré, Guay (*Lévis*) et McNulty le 6 juin 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, June 6, 1972
(32)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10.40 o'clock, a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Broadbent, Caccia, Loiselle, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Turner (*London East*), Weatherhead—(10).

Also present: Messrs. Barnett and Ritchie, Members of Parliament.

Appearing: The Honourable Martin P. O'Connell, Minister of Labour.

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; Robert Mitchell, Departmental Solicitor; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations; Robert Armstrong, Special Assistant to the Deputy Minister.

The Committee resumed consideration of bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

Continuing under Clause 1.

The Chairman welcomed the Honourable Martin O'Connell, Minister of Labour, and introduced the officials of the Department.

The Minister made some introductory remarks on bill C-183.

The Minister and his officials answered questions.

At the conclusion of questioning, the Chairman thanked the Minister and the officials for their appearance.

At 12.10 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 o'clock p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING
(33)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 3:45 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Dionne, Loiselle, Penner, Perrault, Portelance, Crossman, Skoberg, Turner (*London East*) and Weatherhead—(11).

Also present: Messrs. Barnett and Ritchie, Members of Parliament.

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations; Robert Mitchell, Departmental Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister.

The Committee proceeded to the consideration of clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced the officials of the Department and called Section 107(1) of Clause 1.

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 6 juin 1972
(32)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 10 h. 40 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Loiselle, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(10).

Autres députés présents: MM. Barnett et Ritchie.

Comparait: L'hon. Martin P. O'Connell, ministre du Travail.

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du ministère; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint des relations industrielles, et Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre.

Le Comité reprend l'étude du bill C-183, loi modifiant le Code canadien du Travail.

Le Comité poursuit l'étude de l'article 1.

Le président souhaite la bienvenue à l'hon. Martin O'Connell, ministre du Travail et présente les hauts fonctionnaires du ministère.

Le ministre fait quelques remarques d'introduction concernant le bill C-183.

Le ministre et ses hauts fonctionnaires répondent aux questions.

A la fin de la période des questions, le président remercie le ministre et les hauts fonctionnaires de leurs témoignages.

A 12 h. 10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h. 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(33)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration reprend ses travaux à 15 h. 45 aujourd'hui sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Dionne, Loiselle, Penner, Perrault, Portelance, Crossman, Skoberg, Turner (*London-Est*) et Weatherhead—(11).

Autres députés présents: MM. Barnett et Ritchie.

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint, Relations industrielles; Robert Mitchell, avocat du ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial du sous-ministre.

Le Comité commence l'étude article par article du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du Travail.

Le président présente les hauts fonctionnaires du ministère et met en délibération l'article 107(1) du premier article.

And a point of order having been raised by Mr. Alexander regarding considering the preamble first, it was ruled out of order by the Chairman.

Ruling by Mr. Chairman.

The Chairman read Standing Order 75 (1) which is as follows:

In proceedings in any committee of the House upon bills, the preamble is first postponed, and if the first clause contains only a short title it is also postponed; then every other clause is considered by the committee in its proper order; the first clause (if it contains only a short title), the preamble and the title are to be last considered.

Debate continuing on Sections 107, 108, 109, 110 and 111 of Clause 1.

Later the Committee reverted to Section 107(1) of clause 1.

On the definition of "Dependent Contractor", it was moved by Mr. Skoberg,

That Subsection (b) of Section 107(1) of Clause 1, of Bill C-183 on page 4, be deleted and substituting the following therefor:

"Dependent Contractor"—(b)—"A Fisherman" shall be deemed to be an employee under this Act." "Fisherman" means a person, engaged in commercial fishing in waters under the jurisdiction of the Federal Department of Fisheries or on the high seas, accepting or receiving payment according to the volume and price of fish caught and delivered to a person who purchases fish, regardless of whether such "fisherman" (a) owns and operates his own fishing vessel; provided he as masterowner of a fishing vessel does not employ or engage more than two additional fishermen who share in the proceeds of the fishing voyages; or (b) shares in the operation of a fishing vessel owned by another person and receives in payment for his services a share or portion of the proceeds of the fishing voyages; or (c) operates a fishing vessel owned by another person under a rental agreement or conditional sale agreement or any other form of oral or written agreement; or (d) receives wages for all or part of his employment on a fishing vessel or in fitting out a fishing vessel on which he will be employed."

By unanimous consent, the amendment was allowed to stand.

On the definition of "employee", it was moved by Mr. Alexander That Section 107(1) of Clause 1 of the Bill C-183 be amended by deleting the definition of "employee" in lines 15 to 22, on page 4 and substituting the following therefor:

"employee" means a person employed to do skilled or unskilled manual, clerical or technical work, and includes a Dependant Contractor and private constable but does not include

- (a) a manager or superintendent, or any other person who, in the opinion of the Board, exercises management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations, or
- (b) a member of the medical, dental, architectural, engineering or legal profession qualified to practice under the laws of a province and employed in that capacity;"

M. Alexander ayant soulevé une question d'ordre au sujet de l'étude du préambule en premier lieu, on décide que la question n'est pas dans les règles.

Décision du président.

Le président lit l'article 75(1) du Règlement:

Lors de l'étude de bills par un comité de la Chambre, on reporte d'abord à plus tard l'étude du préambule puis celle du premier article si celui-ci ne vise que le titre abrégé; le comité étudie ensuite chacun des autres articles dans l'ordre, puis en dernier lieu le premier article (s'il ne vise que le titre abrégé), le préambule et le titre.

On poursuit la discussion sur les articles 107, 108, 109, 110 et 111 du premier article.

Plus tard, le Comité reprend l'étude de l'article 107(1) du premier article.

Au sujet de la définition de «entrepreneur dépendant», M. Skoberg propose,

Que le paragraphe (b) de l'article 107(1) du premier article, à la page 4, soit supprimé et remplacé par ce qui suit:

«Entrepreneur dépendant»—(b)—«Un pêcheur» sera considéré comme un employé aux termes de la présente Loi.» «Pêcheur» désigne une personne, faisant de la pêche commerciale dans les eaux relevant du ministère fédéral des pêches ou en haute mer, qui accepte ou touche un salaire correspondant à la quantité et au prix du poisson pêché et livré à une personne qui achète le poisson, peu importe si le «pêcheur» (a) possède et exploite sa propre embarcation de pêche; pourvu qu'en qualité de propriétaire-exploitant d'une embarcation de pêche il n'emploie ou n'embauche pas plus de deux pêcheurs supplémentaires qui partagent les produits de la pêche; ou (b) participe à l'exploitation d'une embarcation de pêche appartenant à une autre personne et reçoivent en rémunération de ces services une partie du produit de la pêche; ou (c) exploite une embarcation de pêche appartenant à une autre personne aux termes d'un accord de location ou de vente conditionnelle ou de toute autre forme d'accord verbal ou écrit; ou (d) reçoit un salaire pour tout le travail ou une partie du travail qu'il fait dans une embarcation de pêche ou pour l'équipement d'une embarcation de pêche dans laquelle il travaillera.»

Le consentement étant unanime, l'amendement est réservé.

Au sujet des définitions du mot «employé», M. Alexander propose que l'article 107(1) de premier article du bill soit modifié en supprimant la définition du mot «employé» de la ligne 30 à la ligne 37, à la page 4 et qu'on la remplace par ce qui suit:

«employé» désigne une personne employée, exerçant des fonctions spécialisées, ou non-spécialisées, qu'il s'agisse de travaux manuels, de travaux d'écriture ou de travail technique et s'entend également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé mais non

- (a) d'un directeur ou d'un surintendant, ou de toute autre personne qui, de l'avis du Conseil, exerce des fonctions administratives ou des fonctions à caractère confidentiel se rattachant aux relations de travail, ou
- (b) d'un membre de la profession médicale ou dentaire, d'un architecte, d'un ingénieur ou d'un avocat répondant aux exigences de la province et employé en cette qualité;»

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was negatived by a show of hands:—Yeas 1; Nays 9.

On the definition of "Strike", it was moved by Mr. Skoberg That Subsection (a) of Section 107 of Clause 1, Bill C-183, the word "and" in line 33, on page 5, be deleted, and Subsection (b) be deleted.

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived: Yeas 1; Nays 6. The other members did not declare themselves.

Section 107(1) of Clause 1 was allowed to stand.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this evening.

EVENING SITTING (34)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reassembled at 8:12 o'clock p.m. this evening; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Lind, Loisel, Otto, Perrault, Portelance, Skoberg, Turner (*London East*), and Weatherhead—(10).

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; Robert Mitchell, Departmental Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

Debate continuing on Sections 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121 and 122 of Clause 1.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

At 9:45 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. Wednesday, June 7, 1972.

Après la discussion, la question est mise aux voix, on la rejette par un vote à main levée:—Voix affirmatives 1; voix négatives 9.

Au sujet de la définition du mot «grève», M. Skoberg propose qu'au paragraphe (a) de l'article 107 du premier article, on supprime le mot «et» à la ligne 29 page 4 et que le paragraphe (b) soit supprimé.

Après la discussion, on met la question aux voix, l'amendement est rejeté par un vote à main levée: voix affirmatives 1; voix négatives 6. Les autres membres s'abstiennent de voter.

L'article 107(1) du premier article est réservé.

Au cours de la réunion, les hauts fonctionnaires du ministère donnent des explications et répondent aux questions.

A 17 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 h 00 ce soir.

SÉANCE DU SOIR (34)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit de nouveau à 20 h 12 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Lind, Loisel, Otto, Perrault, Portelance, Skoberg, Turner (*London-Est*), et Weatherhead—(10).

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint, Relations industrielles.

Le Comité reprend l'étude article par article du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le débat se poursuit au sujet des articles 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121 et 122 du premier article.

Au cours de la réunion, les hauts fonctionnaires du ministère donnent des explications et répondent aux questions.

A 21 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30 le mercredi 7 juin 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul,

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Tuesday, June 6, 1972.

• 0941

[Text]

The Chairman: Gentlemen, I think we can start the meeting and resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code.

I would like to welcome the Hon. Martin O'Connell, Minister of Labour, and with Mr. O'Connell is Mr. Bernard Wilson, Deputy Minister of Labour; Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for industrial relations; Mr. Robert Mitchell, Departmental Solicitor, and Mr. Robert Armstrong, Special Assistant to the Deputy Minister.

We are still on Clause 1, gentlemen. I suppose, after hearing all the briefs we have had in the past weeks, you may wish to ask more general questions of the Minister on the bill before we move into a clause-by-clause study of it. I would first invite the Minister to speak, if he has something to add, or if any of you gentlemen would like to start the questioning the Minister will answer your questions.

Mr. Alexander: Does the Minister intend to make a statement, Mr. Chairman? After having read all the evidence of the witnesses perhaps he came across something of some significance and would like to advise us of his thinking in areas that perhaps have caused him some concern and in which there will be amendments forthcoming, or something of that nature, or is that not so?

The Chairman: Mr. Minister.

Hon. Martin P. O'Connell (Minister of Labour): Mr. Chairman, I did not plan to make an extended statement. I think this would be a good opportunity, though, to express my appreciation to the members of the Committee for the real effort they are making to cover the ground. I appreciate that very much. We all know that we do not have too many working days left in June, and I think we all appreciate the importance of this legislation, so I want to say that I think you have done very well in holding so many hearings. I think you have had at least 21 delegations in front of you. I would also like to thank them for putting so much thought as their contribution into the thinking behind this legislation. Other submissions came in writing and are appended to the *Minutes of Proceedings* of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration. I found them very interesting to read.

I do not want to say too much before the Committee has had an opportunity to go through it clause by clause, Mr. Chairman, but I find that the main points come back time and time again. Frequently they are ones that already exist in some provincial legislation and sometimes they are not—for example, technological change. I find some continuing questioning over the certification and decertification procedures. We find that there we are picking up what other jurisdictions have come forward with. We find some continuing concern over the clarification of the Canada Labour Relations Board's powers to extend bargaining rights or to certify certain supervisory personnel. However, in all cases it is clear, if the Board is to certify them, that supervisory personnel must not have any management functions. That concern ran through many of the briefs.

With respect to the technological change clauses, we have now been over those clauses many times and, to give you the benefit of my position, I have not yet found any reason to change my position with respect to those technological change provisions. Having struggled for five

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 6 juin 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, je crois que nous pouvons ouvrir la séance et reprendre l'examen du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Je souhaite la bienvenue au ministre du Travail, M. Martin O'Connell et au sous-ministre, M. Bernard Wilson, au sous-ministre adjoint des Relations industrielles, M. W. P. Kelly, au solliciteur du Ministère, M. Robert Mitchell et à l'adjoint du sous-ministre, M. Robert Armstrong.

Nous continuons l'étude de l'article 1. J'imagine que les exposés de la semaine dernière vous ont inspiré beaucoup de questions d'ordre général que vous aimeriez poser au ministre avant de passer à l'examen article par article. Je donne d'abord la parole au ministre pour qu'il puisse compléter ses remarques, à moins que vous vouliez tout de suite passer aux questions.

M. Alexander: Monsieur le président, est-ce que le ministre a l'intention de faire une déclaration? Après avoir lu tous les témoignages, il aimerait peut-être signaler certains faits qui l'inquiètent et qui pourront éventuellement faire l'objet d'un amendement.

Le président: Monsieur le ministre.

L'hon. Martin P. O'Connell (ministre du Travail): Monsieur le président, je n'avais pas vraiment l'intention de faire une déclaration. Je saisis néanmoins cette occasion pour dire combien j'apprécie l'intérêt manifesté par les membres de ce Comité. Je vous en suis très reconnaissant. Il ne nous reste plus beaucoup de temps avant la fin du mois de juin et votre rythme de travail reflète vraiment l'importance de ce projet de loi. Je crois que vous avez entendu au moins 21 groupes de témoins que je remercie également pour leur précieuse contribution. D'autres exposés ont été annexés au compte rendu du Comité du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration. Ce sont des documents très intéressants.

Je me limiterai à ces quelques remarques avant de passer à l'examen article par article, mais j'ai déjà constaté que ce sont toujours les mêmes problèmes qui reviennent. Il ne s'agit pas toujours de problèmes liés au changement technologique, mais également de points déjà couverts par des lois provinciales. La procédure de l'accréditation et de sa révocation revient constamment. A notre avis, nous ne faisons que suivre l'exemple d'autres juridictions. Puis, il y a le problème d'une définition plus exacte des pouvoirs du Conseil canadien des relations ouvrières en ce qui concerne l'extension des droits de négociation ou l'accréditation de certains agents de surveillance. Il est clair néanmoins que pour être accrédité par le Conseil, le personnel de surveillance ne doit en aucun cas, avoir une fonction de gestion. Beaucoup d'exposés ont reflété cette inquiétude.

Nous sommes maintes fois revenus aux articles sur le changement technologique. Je ne suis toujours pas convaincu de la nécessité de les amender. Après cinq mois d'étude intensive, on comprend que beaucoup de députés auront de la difficulté devant ces articles quelque peu complexes. Mes hauts fonctionnaires et moi-même, nous allons essayer de les revoir avec vous en détail. Si vous désirez connaître mon opinion personnelle, après avoir

[Texte]

months now with those provisions, I fully appreciate the difficulty many members are going to have with them as they are difficult and tend to be a little complex. I want to assure you that the officers of the department and myself will work with you while we go through them again. If you want me to give you my own impression after the witness as I have had many representations made to me personally in the department, I will be glad to hear further from you. We think, however, we have arrived at the most satisfactory way of handling a difficult situation.

• 1045

Now, in addition to those common themes, there were other more special concerns of some groups. For example, there was a plea for a conscience clause. There was a plea by the British Columbia Employers Association, and the Canadian Construction Association for creditation schemes that go farther than the bill contemplates. The Canadian Trucking Association, I think, went along with that view of the Canadian Construction Association.

We have made some very careful consideration of those pleas, those recommendations, and we have not yet found grounds to concede to those representations.

Mr. Chairman, as I said, I did not come thinking you wanted me to make any general statement. I would be pleased to try to answer any questions that come to the minds of the members of the Committee and help in any way we can to clarify positions.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, if I may just on a point . . .

I wonder if the Minister would be so kind to advise the Committee of any amendments that he may have in mind or may be looking at at this time. There may be amendments we have in mind that would be just wasted effort in discussing if the Minister is going to introduce amendments to those particular clauses.

Mr. O'Connell: I recall one amendment to which we committed ourselves when one member of your Committee raised the question in respect of the disqualification of members of the Canada Labour Relations Board. It is in proposed Section 112. I think it is minor and rather technical.

Proposed Section 112, in referring to ways in which a member may cease to be a member of the Board, does not include those circumstances where the member might be disqualified by reason of removal by the Board itself. One member of the Committee, Mr. Cafik, spotted that, and we agreed that we would tidy it up to include that reason for disqualification.

There was another amendment to which we are giving consideration, this being the only other one, proposed Section 145, which arose from a point made by the Professional Institute. It is a rather technical situation too. If you will read on page 31, proposed Section 145(1), you will notice in the second and third lines, the reference is to "any portion of the public service of Canada". It reads:

• 1050

Where the Governor in Council deletes the name of any portion of the public service of Canada . . . We are proposing to add something like, "any part of any portion". It is a clarification that would be useful but we will have to find the correct words to use.

Apart from those two amendments, Mr. Chairman, we are not considering others.

[Interprétation]

entendu les témoins et après mes conversations avec les intéressés au ministère, je trouve que nous sommes arrivés à des résultats très positifs en dépit des difficultés et que nous allons poursuivre le dialogue.

Quelques groupes ont soulevé des problèmes plus spécifiques comme par exemple la nécessité d'un article assurant la liberté de ne pas adhérer à un syndicat. L'Association patronale de la Colombie-Britannique et l'Association canadienne de la construction ont proposé une procédure d'accréditation qui irait au-delà des dispositions du bill.

L'Association canadienne des camionneurs s'est déclarée d'accord avec l'Association canadienne de la construction, je pense.

Après avoir attentivement étudié ces recommandations nous ne sommes toujours pas convaincus de leur bien-fondé.

Je répète, monsieur le président, que je n'avais pas l'intention de faire une déclaration d'ordre général. Je suis à la disposition des députés et je ferai de mon mieux pour clarifier notre position.

M. Skoberg: Monsieur le président, permettez-moi d'intervenir.

Le Ministre ne pourrait-il pas indiquer les amendements que le Ministère compte proposer. Nous éviterions ainsi de perdre notre temps à proposer des amendements auxquels le Ministre a peut-être déjà pensé.

M. O'Connell: Je me souviens d'un amendement que nous avons promis d'apporter sur la demande d'un membre du comité. Il s'agit de la disqualification des membres du Conseil canadien des relations ouvrières. Il ne s'agit que d'un petit détail de l'article 112.

L'article dit à quel moment une personne cesse d'être membre du Conseil, mais omet la possibilité qu'un membre puisse être disqualifié par décision du Conseil lui-même. C'est M. Cafik qui a détecté ce détail et nous nous étions mis d'accord pour l'inclure dans l'article.

Notre deuxième et dernier amendement concerne l'article 145 et résulte de nos discussions avec l'Institut professionnel. Il s'agit également d'un problème plutôt théorique. L'article 145(1), lignes 10 et 11 parlent «d'un élément de la Fonction publique du Canada». Je lis:

145(1) Lorsque le gouverneur en conseil raye . . . le nom d'un élément de la Fonction publique du Canada. Ce serait là une clarification utile, mais nous n'en avons pas encore trouvé la formule, nous voudrions préciser davantage cet énoncé: «toute partie» d'un groupe quelconque de la Fonction publique.

Ces deux amendements sont les seuls que nous envisageons, Monsieur le président.

[Text]

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Minister, for your introductory remarks. I am surprised that only two amendments are involved, after we have had such exhaustive hearings. In any event, there is a conflict that bothers me. When the Rio Algom Mines attended, they were quite concerned because they are involved with uranium, about whether they were included in this bill. Because production is centered in one province, they felt that certain consideration should be given, or at least there should be a statement from the Minister to indicate his thinking regarding their problem. All sales and production of course is controlled by the federal government. They wondered, because they are centred in one particular province and you are just involved with them because of the peculiarity of their product, whether in fact they should be excluded from this legislation. Was the Minister aware of this position, and what has he to say about it?

Mr. O'Connell: No, Mr. Chairman, we have no plans to make changes in that area. I am informed there was a ruling in 1956 by the Ontario Supreme Court that the Ontario Labour Relations Board, for example, would not have jurisdiction of uranium mining, because it is provided for under the Atomic Energy Control Act of Canada. It is in that way we come to have that jurisdiction and would extend the Canada Labour Relations Code.

I ought to say, however, that we would have other mines under our Canada Labour Relations Code. The Devco coal mining is. The Flin Flon operations happen to be on the border of two provinces and were therefore declared for the general good of Canada, so we operate our Act in there, and of course in the Northwest Territories. Rio Algom is no exception simply because it is uranium—well, it comes in because it is uranium, that is true, but it belongs to a class of mining not excluded in other circumstances.

Mr. Alexander: Thank you Mr. Minister, I just wanted to clear that up.

Fisheries is another area that bothers me. I think I have asked the Minister this question in the House. There seems to be some doubt as to the government's jurisdiction in this regard particularly because at the present time, if I understand correctly, New Brunswick and Newfoundland have a labour code that applies to bargaining regarding fishermen.

Are we in trouble here or not? I know perhaps it is the position of the government to say we will go along with the bill as it stands until somebody challenges us and I think, if I am not taking you out of context, this is what your reply was when I asked you whether there is going to be concurrent jurisdiction in this matter, in view of the fact that at least two provinces have moved into that area. I wonder whether your answer really clears the matter up or not. It seems to me that if you are going to state, "Well, as far as we are concerned we feel we are right," I do not know whether you have that opinion from your judicial officers, there has been a question that the constitutionality of this thing should be questioned. I know that those who want to do it cannot do it, but the question still remains as to whether in fact you feel you are on sound constitutional ground in this area.

• 1055

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, I will give a very brief answer, and if you would permit, I would ask my Deputy Minister and Mr. Mitchell, our Legal Adviser, to comment.

At present there is the Mark Fishing Company case . . .

[Interpretation]

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je remercie le ministre de ses remarques, mais je suis étonné d'entendre que nos nombreuses auditions ne seront suivies que de deux amendements. Une chose m'inquiète particulièrement. Les témoins de Rio Algom Mines étaient anxieux de savoir si leurs entreprises qui exploient également de l'uranium allaient relever de ce projet de loi. Du fait que la production a lieu à l'intérieur d'une même province, on peut se poser certaines questions. Les témoins nous ont dit qu'ils s'attendaient à ce qu'on étudie leur problème ou, tout au moins, à ce que le ministre exprime son opinion. Le gouvernement fédéral contrôle, évidemment, la vente et l'exploitation puisqu'il s'agit d'un produit d'un intérêt particulier, mais ils se sont demandé si ce projet de loi allait également s'appliquer à eux. Est-ce que vous êtes au courant de ce problème?

M. O'Connell: Monsieur le président, nous n'avons pas l'intention d'apporter des changements à cet égard. La Cour suprême de l'Ontario a émis un jugement en 1956 disant que l'exploitation d'uranium ne relève pas du Conseil des relations ouvrières de l'Ontario, par exemple, parce qu'elle relève déjà de la Loi sur le contrôle de l'Énergie atomique. C'est dans ce sens que nous voudrions élargir le code du travail.

Il ne faut néanmoins pas oublier les autres mines qui relèvent de ce code, par exemple, les mines de charbon Devco. Les mines Flin-Flon se trouvent juste sur la frontière entre deux provinces et ont donc été déclarées d'intérêt général. Ces mines ainsi que celles des Territoires du Nord-Ouest relèveront donc du projet de loi. Si vous le voulez, il est juste de dire que la Rio Algom constitue une exception du seul fait qu'elle exploite de l'uranium, mais ce n'est plus vrai dans la mesure où il s'agit d'une exploitation minière qui n'est pas exclue pour d'autres fins.

M. Alexander: Merci, monsieur le ministre, c'est ce que je désirais savoir.

Les pêches posent un autre problème. Je pense que j'ai déjà adressé cette question au ministre à la Chambre. Je crois qu'il n'est pas très sûr que le gouvernement soit compétent dans ce domaine et ceci d'autant moins, si je comprends bien, que le Nouveau-Brunswick et la province de Terre-Neuve ont déjà une législation qui régit le droit des pêcheurs à participer à des conventions collectives.

C'est un problème, n'est-ce pas? Je sais que le gouvernement pense peut-être pouvoir aller de l'avant avec le projet de loi tel quel jusqu'à ce qu'il y ait une controverse. Je crois d'ailleurs que c'est cela que vous avez répondu au député qui demandait s'il n'y aurait pas des juridictions parallèles puisque deux provinces au moins ont légiféré à ce sujet. Est-ce que votre réponse a vraiment éclairci les choses? Je ne sais pas s'il suffit de dire que vous êtes persuadé d'avoir raison. Vos conseillers juridiques vous ont peut-être parlé de la nécessité éventuelle d'évaluer la constitutionnalité de ces mesures. Je sais que ceux qui désirent le faire n'en ont pas la possibilité, mais n'empêche que le problème reste.

M. O'Connell: Je vous donnerai une réponse très brève après laquelle je céderai la parole à mon sous-ministre et conseiller juridique, M. Mitchell.

Actuellement, l'affaire de la société *Mark Fishing* . . .

[Texte]

Mr. Alexander: Right, of British Columbia.

Mr. O'Connell: ... being appealed to the Supreme Court. Now it may or may not settle the general question of jurisdiction because it will deal with the particular matters in that particular case.

The Nova Scotia legislation in a sense covers much the same ground as the federal legislation and I understand no certifications have taken place under it.

The Newfoundland legislation that Mr. Alexander mentioned is not quite the same. I believe it covers tidal waters, which I take to be the inshore fishermen, and it includes the self-employed and its definition would be more extensive than ours.

It seems to me it is a very complex field where the circumstances differ. We, taking the best advice we can, believe there is a federal jurisdiction here. We have extended our definition to include that many and class of fisherman as we feel does fall under federal jurisdiction. I agree with Mr. Alexander that in the end it will be a matter that undoubtedly will be tested in the Supreme Court.

Mr. Alexander: Without belabouring the matter, sir, because of this hiatus or because of this controversy, has your department discussed this matter with your counterparts in the Provinces of Nova Scotia and Newfoundland, or have you had no consultation at all, or is it not up to you to even seek it? Knowing how we seek provincial co-operation, when the government moves I would have hoped that perhaps there had been some discussion, but perhaps there has not been.

Mr. O'Connell: Perhaps I could ask Mr. Wilson.

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister, Department of Labour): We have always been aware that there has been some conflict of jurisdiction in the field that has not been clarified and we hope will be clarified. We do not think there will be any concurrent jurisdiction: it will either be ours or theirs, or divided along the lines the Supreme Court decides. We have had consultation with the provinces in the course of disputes. Two years ago, during the strike of fishermen in Nova Scotia, we jointly established with the provincial authorities a commissioner to investigate that dispute. Judge Green subsequently made his recommendations. We are in agreement there is conflict of jurisdiction, but there is certainly no conflict between us and the provincial authorities with respect to the matter. We agree it is cloudy and has to be defined.

• 1100

Mr. Alexander: Mr. Chairman, Mr. Minister, in view of that admission, that the matter is cloudy and that there is conflict with respect to jurisdiction, and that Mr. Wilson has said that he hopes that it will be clarified, and in view of the fact that the government is bringing this act in, then is it not up to the government—and maybe this is a political answer that I am seeking—to make sure that the cloudiness or the conflict is removed by testing the constitutionality of the matter? I would hope that this is the way we will approach this sort of thing. Does the Minister not feel that this is so?

Mr. Wilson says he hopes that it will be clarified. Who is going to clarify it?

[Interprétation]

M. Alexander: De la Colombie-Britannique.

M. O'Connell: ... fait l'objet d'un appel à la Cour suprême. Je ne sais pas si la question de la juridiction sera résolue puisqu'il s'agit d'un cas et de problèmes très spécifiques.

On peut dire que la législation de la Nouvelle-Écosse est en grande partie parallèle à la nôtre qui n'a pas résulté dans des accréditations.

Les lois de Terre-Neuve dont M. Alexander a parlé ne sont pas tout à fait pareilles. Elles concernent les pêcheurs qui travaillent sur la côte. Cette législation parle également des pêcheurs indépendants dont elle donne une définition beaucoup plus large.

Je pense que c'est un chapitre très complexe. Après beaucoup de consultations nous croyons qu'il y a lieu d'avoir une juridiction fédérale dans ce domaine. Nous avons élargi notre définition de manière à inclure tous les pêcheurs qui nous semblent relever de la compétence fédérale. Je pense comme M. Alexander que ce sera la Cour suprême qui en décidera en dernier lieu.

M. Alexander: Je ne veux pas trop insister sur ce point, mais je voudrais savoir si vous en avez discuté avec vos homologues de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve. Est-ce qu'il y a eu des consultations? Car je pense que c'est à vous d'en décider. Sachant combien nous insistons sur la nécessité de coopérer avec les provinces j'imagine que le gouvernement a essayé de discuter avec elles, ou est-ce que je me trompe?

M. O'Connell: M. Wilson pourrait peut-être vous répondre.

M. Bernard Wilson (sous-ministre, ministère du Travail): Nous sommes conscients de ce conflit de juridiction que nous espérons pouvoir trancher. Nous ne pensons pas qu'il y aura double juridiction. Il y a aura ou bien juridiction fédérale ou provinciale ou une division en fonction de la décision de la Cour suprême. Nous avons consulté les provinces pour certains litiges. Pendant la grève des pêcheurs de Nouvelle-Écosse il y a deux ans, un commissaire a été chargé faire une enquête sur ce litige par les autorités provinciales et par nous-mêmes. Les recommandations du juge Green se sont basées sur cette enquête. Il y a un conflit de juridiction entre les provinces et le gouvernement fédéral, mais pas un conflit d'intérêts. Nous sommes conscients de la nécessité de définir les compétences.

M. Alexander: Monsieur le président, puisque l'on admet que cette affaire est confuse, qu'il y a un conflit de compétence juridique, puisque M. Wilson a dit qu'il espérait que cela serait éclairci et puisque le gouvernement présente ce projet de loi, le gouvernement n'a-t-il pas la charge de résoudre ce conflit en vérifiant la constitutionnalité de la procédure? Peut-être devrez-vous me donner une réponse politique? J'espère en tout cas que l'on adoptera ce genre d'attitude en face de ce problème. Qu'en pense le ministre?

M. Wilson a dit qu'il espérait que tout cela serait clarifié. Qui s'en chargera?

[Text]

Mr. Wilson: I cannot predict the decision of the court.

Mr. Alexander: You are talking about this case that is before the Supreme Court?

Mr. Wilson: Yes. We expect to play a part in those proceedings; that is that the federal presence will probably be a party to those proceedings, either as a friend of the court or in some other way.

Mr. Alexander: Right now, then, we are awaiting the decision? Whether it will affect what we are talking about or not, we will just have to wait and see?

Mr. Wilson: Perhaps Mr. Mitchell could add to what I have said.

The Chairman: Mr. Mitchell.

Mr. Robert Mitchell (Departmental Solicitor, Department of Labour): It is true that there have been no certifications under the Nova Scotia bill but we understand that there has been an application for certification and that the issue of jurisdiction is being raised there. That may serve to decide the question in a direct way, very quickly, as to the constitutionality of the Nova Scotia legislation. The Mark Fishing Company case may do it as well.

A reference such as that asked for by the Fisheries Council would consume a considerable amount of time and probably would delay the passage of the rest of this bill, pending the result of that reference. Of course, that course is open to Parliament if that is the wish of Parliament, but the implication would be that the whole bill would be delayed for some considerable time.

Judge Green, when he looked into the situation that Mr. Wilson mentioned, recommended that both the provincial and federal governments commit themselves to the passage of legislation that would extend the right to bargain collectively to fishermen and asked that an immediate reference be made of this question to the court. Such a reference was made by the Nova Scotia government but, before it got to the court room, the new government in Nova Scotia decided to withdraw it; then they proceeded to pass legislation. Now, Mr. Alexander, if we proceed to pass legislation, at least we are certain that the right to bargain collectively has been extended to fishermen one way or the other. Perhaps the decision will be taken to refer this clause at some stage and, of course, that is a decision that will not be made by me.

We have developed the opinion, to put it mildly, that at least there is a very strong argument for federal jurisdiction with respect to the activity of fishing and, on that basis, we have advised the government—that is to say, the legal people have advised the government—that, in our opinion, they have jurisdiction to do what they are now trying to do.

Apart from that, I do not know what I can add.

Mr. Alexander: Then we are just going to sit tight and wait: I think this is the gist of the answer that has been given.

I have just one other question. I notice that in your preamble, Mr. Minister, you place great emphasis on freedom of association which, I take it, also implies freedom of dissociation; and in that context you did mention the conscience clause aspect that has been brought up.

I am trying to rationalize, if I am right in my submission that freedom of association also implies the freedom to dissociate, why there was not any greater emphasis placed on the need for a conscience clause which would follow the tenor of the thinking and attitude of the preamble. If this does not come about through legislation by way of the

[Interpretation]

M. Wilson: Je ne puis préjuger du jugement du tribunal.

M. Alexander: Vous parlez ici du cas référé à la Cour suprême?

M. Wilson: C'est cela. Nous espérons avoir un rôle à jouer dans cette procédure; je veux dire par là que le gouvernement fédéral sera probablement partie à l'affaire, en qualité de conseiller du tribunal ou autre.

M. Alexander: Pour l'instant, nous attendons donc une décision? Quant à savoir si celle-ci affectera le Bill C-183, nous ne pouvons rien en dire pour l'instant?

M. Wilson: Peut-être M. Mitchell a-t-il des remarques à ajouter.

Le président: Monsieur Mitchell.

M. Robert Mitchell (avocat du ministère du Travail): Il est vrai que la loi adoptée par la Nouvelle-Écosse n'a entraîné aucune accréditation mais, si je ne me trompe, une demande a été faite, posant ainsi ce problème de compétence juridique. Ceci nous aidera sans doute à savoir, très rapidement, si la loi adoptée par la Nouvelle-Écosse est constitutionnelle ou non. Peut-être en sera-t-il de même avec le procès de la *Mark Fishing Company*.

Une action telle que celle qu'a demandée le Conseil des pêcheries prendrait beaucoup de temps et retarderait probablement l'adoption du reste de ce projet de loi, puisqu'il faudrait en attendre le résultat. Évidemment, c'est une possibilité d'action que le Parlement peut adopter, s'il le désire, mais cela signifierait un retard important dans l'adoption du projet de loi.

Lorsqu'il a examiné la situation mentionnée par M. Wilson, le juge Green a recommandé que les gouvernements provincial et fédéral s'engagent à adopter des lois étendant aux pêcheurs le droit de négocier des conventions collectives et il a demandé que cette question soit immédiatement référée aux tribunaux. C'est ce qu'avait fait l'ancien gouvernement de la Nouvelle-Écosse mais le nouveau gouvernement a décidé d'annuler cette mesure avant que les tribunaux n'en soient saisis; il a ensuite décidé d'adopter le projet de loi. Si nous décidons maintenant d'adopter notre projet de loi, monsieur Alexander, nous aurons au moins la certitude que les pêcheurs auront le droit de négocier des conventions collectives, d'une manière ou d'une autre. Peut-être décidera-t-on à une certaine étape de renvoyer cet article devant les tribunaux, et ce n'est bien sûr pas moi qui prendrai la décision.

Nous pensons, pour ne pas dire que nous en sommes certains, qu'il existe des justifications solides pour qu'une loi fédérale soit adoptée au sujet de la pêche, et c'est pour cela que nous avons conseillé le gouvernement, je veux dire que les juristes ont conseillé le gouvernement, qu'il est parfaitement en droit de prendre ce genre de mesure.

Je n'ai rien à ajouter à cela.

M. Alexander: Nous attendrons donc de voir ce qui se passe; je pense que c'est la conclusion actuelle de votre réponse.

J'ai une autre question à poser. Monsieur le ministre, j'ai remarqué que dans votre préambule vous insistez beaucoup sur la notion de liberté syndicale; je suppose que cela implique également la liberté de ne pas adhérer à un syndicat; vous avez parlé à cet égard du projet d'adoption d'un article sauvegardant la liberté de conscience des travailleurs.

Si l'on peut considérer que la liberté syndicale implique également le refus d'adhésion à un syndicat, j'aimerais savoir alors pourquoi on n'a pas insisté plus fortement sur cet article de sauvegarde de la liberté de conscience, qui

[Texte]

conscience clause, as it is referred to, then of course the freedom of association just becomes farcical. I say that with a great deal of respect, because to emphasize freedom of association means freedom to dissociate.

• 1105

Mr. O'Connell: I must say that I do not follow your argument, Mr. Alexander. Freedom of association is an affirmative statement. Freedom of dissociation surely does not have to be promulgated in legislation. People are free to associate or not.

I do not think one should set out to undermine the freedom of association of those who then determine that they will associate by introducing the contrary as a means of undermining that which is the positive. I just do not follow the case, I am sorry.

Mr. Alexander: You cannot see the distinction, then, between one who has to become associated but, at the same time, realizing that there are benefits that ensue as a result of perhaps compulsory association and not having the right to say, "All right, if I have to be associated, let me have the opportunity of paying the equivalent of the dues to some charitable organization."

I am trying to find out how you can say that there is freedom of association. If there is freedom to associate, then to me it implies that there is freedom to dissociate that can only come into effect as a result of giving that person the opportunity of paying equivalent dues to some designated charity.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, on the first point about dissociation, the bill provides that where a group of employees have come together and have been certified, that under certain circumstances they may be decertified and in that sense there is a provision for dissociation. However, I cannot be persuaded on the argument of the conscience clause, and I say that with all respect to those who feel otherwise about it.

I know it is sometimes a very difficult and very personal conviction concerning union membership, but I would not want to lend myself in the act or in the department of the government to the twin and contrary forces of encouraging groups of employees to become certified for the purpose of collective bargaining and to build a framework of law around them and, at the same time, to set in motion a situation where other groups of persons arguing from other principles, which are strongly-held principles in themselves, would undermine that process.

It comes down to a very practical question, I think. We know that the union shop, as it is called, or the union is the very foundation of collective bargaining. In spite of the sympathy one would have for those who say, "In conscience I cannot belong to that union and it blocks me from work", in spite of that difficulty, you have to come down on one side or the other and I would come down on the side of not accepting the conscience clause on the grounds that it could open the way to the undermining of the collective bargaining unit.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Minister. I see the Chairman is about to whack his hammer, so I will withdraw.

The Chairman: I will ask you to come back, Mr. Alexander. Mr. Barnett.

[Interprétation]

serait somme toute dans la note des intentions affirmées dans le préambule. Si cette liberté de non-adhésion n'est pas préservée par un article spécial, la notion de liberté syndicale devient alors tout simplement ridicule. J'affirme

cela en toute honnêteté car selon moi, liberté syndicale signifie également refus d'adhésion syndicale.

M. O'Connell: Monsieur Alexander, je dois dire que je ne comprends pas votre raisonnement. L'affirmation de la liberté syndicale constitue une déclaration positive. Il est certain que le refus d'adhésion syndicale n'a pas à être promulgué par une loi. Les gens sont libres d'adhérer à un syndicat ou non.

Je ne pense pas qu'il faille se mettre à saper la liberté syndicale de ceux qui décideront d'adhérer à un syndicat, en introduisant la notion contraire dans la loi. Je suis désolé, je ne saisis pas du tout votre raisonnement.

M. Alexander: Il ne vous semble donc pas possible qu'une personne, qui doit adhérer à un syndicat pour obtenir certains avantages, ait également la possibilité de verser l'équivalent de ses cotisations à une œuvre de charité.

J'essaie de comprendre votre notion de liberté syndicale. Accepter cette notion signifie pour moi que l'on reconnaisse également la liberté du refus d'adhésion syndicale, liberté qui ne sera assurée que si l'on accorde aux travailleurs la possibilité de verser l'équivalent de leurs cotisations à certaines œuvres de charité.

M. O'Connell: Monsieur le président, en ce qui concerne le refus d'adhésion, le bill prévoit qu'un groupe d'employés ayant obtenu une accréditation, peut, sous certaines conditions, faire annuler cette accréditation, ce qui, selon moi, règle le problème. Cependant, je ne suis pas du tout convaincu par le principe d'un article sur la non-adhésion et j'affirme cela tout en respectant les opinions contraires.

Je sais que l'adhésion syndicale constitue parfois une décision très difficile et très personnelle, mais je ne voudrais pas que la loi ou mon ministère deviennent le jeu de forces symétriques; je veux dire par là que je ne veux pas encourager des groupes d'employés à obtenir une accréditation leur permettant de négocier des conventions collectives, tout en mettant en place une structure globale permettant à d'autres groupes, partageant d'autres opinions, de saper cette procédure.

Je pense que ceci doit être examiné d'un point de vue très pratique. Nous savons que les syndicats constituent la base même du processus de négociations collectives. Malgré toute la sympathie que nous pouvons éprouver pour ceux qui prétendent qu'ils ne peuvent, en toute conscience, appartenir à certains syndicats, ce qui les empêcherait de travailler, il faut prendre une décision dans un sens ou dans l'autre et, pour ma part, je choisirais de refuser l'article sur la non-adhésion car il ouvrirait la voie à la destruction éventuelle des unités de négociations collectives.

M. Alexander: Merci, monsieur le ministre. Le président étant sur le point d'abaisser son marteau, je lui laisserai la parole.

Le président: Monsieur Alexander, je vous redonnerai la parole plus tard. Monsieur Barnett.

[Text]

• 1110

Mr. Barnett: Mr. Chairman since Mr. Alexander has raised the question of the inclusion of fishermen in the act I would like to spend a few minutes on that same pint.

I have been trying to pursue the evidence presented on this subject to the Committee by the spokesman for the fisherman and also the Fisheries Council of Canada and, although I am speaking as layman, it does seem to me that we are tilting at windmills if we get ourselves bogged down in whether this lies within federal or provincial jurisdiction. It seems to me that fishing, like navigation and shipping, is specifically referred to in the BNA Act as a federal jurisdiction and that the nub of the question we are coming to grips with in this bill is whether or not a fisherman, for purposes of collective bargaining, can be properly defined as being in effect an employee. As I read the submission by the Fisheries Council, that is their basic objection. They do not want to see fishermen classified as employees under the Canada Labour Code any more than they wanted to see fishermen classified as employees under the Unemployment Insurance Act. I think that is the basic issue this Committee has to weigh. The government bill does propose, through the definition section, to include within certain limitations fishermen as employees for purposes of collective bargaining.

I mentioned the Canada Shipping Act and the fact that, to my knowledge at least, there has never been any conflict between the federal and provincial governments in this jurisdiction, yet we all know that the bulk of employees engaged in shipping, where they are certified under collective agreements, are certified under federal labour law. But we also know that the operators of quite a number of boats are certified under provincial collective bargaining legislation. I mention a particular area with which I am somewhat familiar, namely of the forest products industry on the B.C. coast, where operators of boats are certified under provincial labour agreements and, as far as I know, there has never been any conflict of jurisdiction between the two levels of government, certainly to the point of taking this kind of issue to the Supreme Court for a reference. I fail to see that the possible reference to a Supreme Court, whether it is federal or provincial jurisdiction, need in any way cause us to hesitate in enacting this legislation. Let the courts take their course, if that is the way certain people want it.

What I have failed to understand, in listening to the statements made by the Minister in the House and by some earlier discussion in the Committee, is why the government bill as it stands creates this very artificial division between certain categories of fishermen. If one group of fishermen who are described in the bill as being engaged in joint fishing ventures can come under federal jurisdiction, why is there any hesitation in agreeing to a provision that the federal labour code, where collective bargaining results in agreements and where it is initiated under federal law, can take its course so as to cover all fishermen engaged in an enterprise in a logical and complete way? Or, if in certain cases, in Nova Scotia or in Newfoundland, or perhaps some day in British Columbia, there is ever any clarification of this in those provinces' laws, collective bargaining agreements can be signed provincially. This, to me, is the real issue.

I have listened to this discussion and the suggestion that certain issues being referred to the Supreme Court may or may not create a decision with general application, but the

[Interpretation]

M. Barnett: Monsieur le président, puisque M. Alexander a soulevé la question de l'application de la loi aux pêcheurs, j'aimerais y revenir quelques instants.

J'ai examiné les témoignages présentés au Comité par les porte-parole des pêcheurs, ainsi que par le Conseil canadien des pêcheries et, bien que je ne sois pas spécialiste en la matière, il me semble que si nous nous laissons empiéter par des problèmes de compétence juridique, fédérale ou provinciale, nous allons nous battre contre des moulins à vent. Il me semble que la pêche, tout comme la navigation et l'expédition par mer, relève précisément de la compétence fédérale, en vertu de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique; en fait, le problème se résume à savoir si un pêcheur, pour pouvoir participer à des négociations collectives, peut être défini comme étant un employé. C'est là, à mon avis, l'objection fondamentale présentée par le Conseil des pêcheries. Celui-ci ne veut pas que les pêcheurs soient considérés comme des employés, en vertu du Code canadien du travail, pas plus qu'il ne l'avait accepté en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage. Je pense que c'est là le problème fondamental qui est posé au Comité. La section des définitions du bill propose de considérer les pêcheurs comme des employés, sous certaines réserves, afin qu'ils puissent participer aux négociations collectives.

J'ai mentionné la Loi sur la marine marchande du Canada et le fait que, à ma connaissance, aucun conflit n'a jamais éclaté entre les gouvernements fédéral et provinciaux au sujet de cette question de compétence juridique, alors que nous savons tous que la majorité des employés de la marine marchande, lorsqu'ils sont accrédités pour participer à des négociations collectives, le sont en vertu du droit fédéral du travail. Nous savons également que les propriétaires d'un grand nombre de bateaux de pêche sont accrédités en vertu des lois provinciales réglementant les négociations collectives. Je pourrais parler d'un secteur que je connais bien, c'est-à-dire de l'industrie des produits forestiers de la côte de la Colombie-Britannique; il y a dans cette industrie des propriétaires de navires qui sont accrédités en vertu d'accords provinciaux, et je ne sais pas qu'il y ait jamais eu de conflit entre les deux niveaux de gouvernement, tout au moins pas d'une gravité telle qu'il faille en référer à la Cour suprême. Je ne vois pas pourquoi un renvoi éventuel devant une cour suprême, qu'elle soit fédérale ou provinciale, pourrait nous faire hésiter à adopter ce projet de loi. Que les tribunaux fassent leur travail, si c'est ce que certaines personnes désirent.

Ce que je ne suis pas parvenu à comprendre, ni à l'écoute des déclarations du ministre à la Chambre, ni à l'écoute des discussions antérieures du Comité, c'est pourquoi le bill, sous sa forme actuelle, crée cette division tout à fait artificielle entre certaines catégories de pêcheurs. Si un groupe de pêcheurs participant à une entreprise commune de pêche, comme l'indique le bill, relève de la compétence fédérale, pourquoi hésite-t-on à adopter une disposition du Code fédéral permettant de protéger tous les pêcheurs participant à une entreprise de pêche, lorsque la convention collective entraînera des accords et lorsque la négociation aura été entreprise en vertu d'une loi fédérale? S'il arrive que dans certaines provinces, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve ou peut-être un jour en Colombie-Britannique, cette question soit clarifiée par les lois de la province concernée, des accords de convention collective

[Texte]

important thing is to consider the basic issue whether or not this Committee and the government, is its bill, is prepared to agree that fishermen should be treated, as fishermen for collective bargaining purposes because they are dependent contractors. The Question of whether it happens to lie within federal or provincial jurisdiction can then be sorted out in due course, either by court action or by logical, rational arrangements on this matter between the federal and the provincial governments from time to time.

• 1115

So far, neither the Minister nor any of his officials have given to me any logical reason that I have been able to understand, at least, as to why this bill is creating what is obviously going to be a very impractical and complicated situation, where you will have certain groups of fishermen engaged in a particular fishery, whether it is the salmon fishery, the cod fishery, the crab fishery or any one of a dozen other fisheries one could mention, who are going to be considered as employees for collective bargaining purposes and another group of fishermen engaged in the same fishery, dealing with the same buyers, who are not going to be considered as employees for collective bargaining purposes. That, to me, is the important question that this Committee is seized with, not our worrying about whether the courts are going to do something about a decision between federal and provincial jurisdictions.

I think this is the key issue and this, as I see it, was very clearly stated from both points of view, both by the United Fishermen and Allied Workers Union, which was a body of organized fishermen that appeared before the Committee, and on the other hand by the Fisheries Council of Canada, which appeared representing the fish-buying companies.

I wish, Mr. Chairman, that the Minister could see this point, could see what a completely impractical and in many ways intolerable situation the bill as it now stands is going to create. If we are going to go into the tulip bed at all, you know, why tiptoe through it so lightly on this particular question. Why not say either fishermen are employees for collective bargaining purposes or, on the other hand, back off from it and leave them in a sort of a wilderness in this area where they have been for a long time.

The fact that the court case which has been referred to is going to the Supreme Court, as I understand it, is because of the fact that neither level of government, federal nor provincial, have been prepared to come to grips with this thing. I welcome the fact that the present government, through the Minister of Labour, has at least taken hold of this issue up to a point, but having done that, to change my metaphor from tulips to nettles . . .

Mr. O'Connell: Yes, change that one please.

Mr. Barnett: —why grasp the nettle so lightly and—I was going to say—get stung. The Minister is not going to be stung, but the fishermen are going to be badly stung in the process. This is the issue I suggest that we should consider and on which this Committee should be called to make a decision.

I just cannot understand this proposal as it is in the bill. There have been suggestions that it is something about the limitations of jurisdiction, but what limitations of jurisdiction. A fisherman is a fisherman. He works on a boat. Whether he can accept the concept that because he is on a boat, because he may in the course of his actual occupation move in or outside of the boundaries of a province, which

[Interprétation]

pourront être signés localement. Voilà, pour moi, le vrai problème.

J'ai écouté la discussion antérieure et il se peut que, comme on l'a laissé entendre, le renvoi de certains problèmes à la Cour suprême entraîne ou non des décisions d'application générale, mais le fait important est de savoir si le Comité et le gouvernement, par ce projet de loi, sont disposés à accepter que les pêcheurs soient considérés comme des pêcheurs aux fins des négociations collectives, parce qu'ils sont des entrepreneurs dépendants. Le problème

de savoir si cette question relève de la compétence fédérale ou provinciale pourra alors être réglé en temps opportun, soit par décision d'un tribunal, soit par des accords logiques et rationnels entre les gouvernements concernés.

Jusqu'à présent, ni le ministre ni ses fonctionnaires ne m'ont expliqué, de façon logique, le fait que ce bill comprenne des dispositions telles qu'elles créeront de toute évidence des problèmes très compliqués; en effet, certains groupes de pêcheurs employés dans certaines pêcheries de saumon, de morue, de crabe ou autres, seront considérés comme des employés aux fins de la négociation collective, alors que d'autres groupes de pêcheurs, employés par les mêmes entreprises traitant avec les mêmes acheteurs, ne le seront pas. Voilà, selon moi, la question fondamentale que le Comité doit régler, et nous n'avons pas à nous inquiéter de savoir si les tribunaux trancheront la question de cette répartition des compétences.

Ce problème essentiel a été très clairement défini par les témoignages du syndicat des pêcheurs unis et travailleurs associés, qui représentaient des pêcheurs, ainsi que par le Conseil canadien des pêcheries, qui représentait des sociétés d'achat de poissons.

Monsieur le président, j'aimerais que le ministre comprenne bien ce problème et mesure les difficultés insurmontables que ce bill créera, s'il est adopté sous sa forme actuelle. Si nous voulons vraiment marcher sur des plates-bandes de tulipes, pourquoi le faire avec tant de précautions? Pourquoi ne pas décider clairement, soit que les pêcheurs sont des employés aux fins des négociations collectives, soit qu'ils ne le sont pas et que rien n'est prévu pour eux, comme cela a été le cas pendant très longtemps.

Si j'ai bien compris, le procès dont on a parlé a été renvoyé devant la Cour suprême parce que ni le gouvernement fédéral ni le gouvernement provincial n'étaient disposés à résoudre ce problème. Je suis heureux de voir que le gouvernement actuel, grâce à son ministre du Travail, s'est au moins saisi du problème, mais alors, je crois qu'il ne s'agit plus de tulipes, . . . mais d'orties.

M. O'Connell: Oui, l'image est plus vraie.

M. Barnett: . . . et je vous demanderais pourquoi nous avez posé la main sur cette ortie de manière si légère que vous vous ferez piquer. Bien sûr, ce n'est pas le ministère qui se fera piquer mais les pêcheurs. Voilà, selon moi, le problème qu'il faut examiner et que le Comité devra trancher.

Je ne parviens pas du tout à comprendre cette proposition du bill. Certains ont dit qu'il s'agissait d'une restriction de compétences juridiques, mais desquelles? Un pêcheur est un pêcheur. Il travaille sur un bateau. Lorsque les pêcheurs doivent, dans l'exercice de leurs activités, sortir des limites de la province, ce qu'ils font chaque fois qu'ils utilisent leurs bateaux, si j'ai bien compris une déci-

[Text]

he does every time he takes that boat if I understand the Supreme Court decision in another situation correctly, every time he moves that boat below mean low-water mark he is taking that boat into federal jurisdiction, because that is where the fish are. The other argument presented by the Fisheries Council is that he is, in effect, entering into a contract, a civil contract lying within provincial jurisdiction.

• 1120

I think basically the place where the work is done, where the fish are caught, is the area we should be concerned about, as far as our concern for this question of fishermen being workmen employees is concerned. This in effect, as I understand it, is basically the position the bill takes.

Why a man who is out there on that water, either within the territorial waters of Canada or on the high seas, just because he is in a boat by himself and he is in a different position from a fisherman who goes out with two or three or four other persons I just cannot see. I wonder whether this might be a point where we could have some further discussion.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, perhaps it is difficult to see the distinction when one sees everyone as a fisherman, and works from that point of view. But what we are dealing with here is an act to regulate industrial relations. It is the relations between employers and employees. When we look at it from that perspective, we must find employees and we must find employers. The fact that they are all fishermen may not be sufficient to resolve that question of who is an employee and who is an employer.

What we have done is to go as far as we felt possible in extending the notion of the employee, to bring as many fishermen as possible under the benefits of the legislation. I think none of us would have any difficulty in seeing an employee in that fisherman who is aboard a trawler, or some boat where there are two or three persons employed, and in effect it is their labour which they are contributing to and they are employed. That is fairly clear-cut.

Then as the industry developed and is carried on, there are many gradations and shadings and many types of situations. As Mr. Barnett has pointed out to us, we have tried to follow into those gradations as far as we feel we legally can and no further, and that has taken us to the type of situation where there is the co-adventurer or share-of-the-catch fisherman. Those persons are not deemed to be employees for the purposes of various other legislation.

We are saying, in this bill, that we are going that far, that we think we discern a relationship there that assimilates them more to an employee than to a self-employed person, in that particular class. We are assimilating it in some respects to the situation in the trucking industry where there is a group of workers or persons who we are calling "dependent contractors". They may own their own truck, like a fisherman may own his own boat. But they use it only in terms of the contract, and they are in fact dependent upon another decision-making authority as to how they will perform their work.

In a somewhat similar vein, we think we see in the fishing industry some reason to include the share-of-the-catch fisherman. But we think we would be beyond our jurisdiction if we went any further to the man in his own boat. Who is employing him? Where do you find the employer with whom he bargains? How does he see himself as an employee?

[Interpretation]

sion antérieure de la Cour suprême, ils relèvent alors de la compétence fédérale. L'autre argument du Conseil des pêcheries est que, dans ce cas, les pêcheurs passent en fait un contrat civil, relevant de la compétence provinciale.

Il faut se concentrer sur l'endroit où se fait la pêche et se demander si les pêcheurs peuvent être considérés comme des employés. C'est, pour l'essentiel, ce qu'on retrouve dans le bill.

Toutefois, je me demande pourquoi l'on considère le pêcheur solitaire qui exécute sa tâche dans les eaux territoriales du Canada ou en haute mer d'une manière différente d'un groupe de deux, trois ou quatre pêcheurs qui font le même travail. Le problème est à débattre, me semble-t-il.

M. O'Connell: Monsieur le président, je conçois qu'il soit difficile d'établir cette distinction quand chacun nous semble être pêcheur. Mais ce que nous étudions, c'est une loi qui réglemente les relations industrielles, c'est-à-dire les relations entre le patronat et les employés. Sous cet angle, il nous faut déterminer qui sont les employés et qui sont les employeurs. Le fait qu'ils soient tous pêcheurs ne suffit pas pour trancher qui est l'employé et qui est l'employeur.

Nous avons essayé d'élargir au maximum la notion d'employé et de faire profiter le plus grand nombre de pêcheurs possibles des avantages qu'offre cette mesure législative. Personne n'aura du mal à visualiser l'employé dans ce chalutier ou dans ces deux ou trois personnes employées. Il y a ici une distinction marquée.

Au fur et à mesure que ce secteur se développe, on assiste à toute une gamme de nuances selon les divers types de situations. Comme le précisait M. Barnett, nous avons tenu compte de ces nuances et de des degrés dans la mesure où la loi nous le permet. Nous avons donc assisté à la naissance des entreprises communes où les pêcheurs se partagent la prise. Aux termes de certaines autres mesures législatives, ces personnes ne sont pas considérées comme employées.

Dans ce bill, nous percevons ce rapport qui assimile le pêcheur à un employé plutôt qu'à une personne à son propre compte. Le cas de ces pêcheurs ressemble fort à celui des camionneurs qui se groupent pour former ce qu'on appelle des «entrepreneurs dépendants». Il se peut que ces camionneurs soient propriétaires de leur camion tout comme le pêcheur peut être l'armateur de son bateau. Toutefois, ils ne se servent de leur matériel que d'après les modalités de leur contrat et dépendent en fait d'une autorité supérieure qui leur dicte comment ils doivent exécuter leur tâche.

Suivant la même logique, et dans le secteur de la pêche il importe d'inclure les pêcheurs qui se partagent la prise. Cependant, nous dépasserions notre compétence si nous étendions ce principe aux employés qui ne sont pas propriétaires de leurs bateaux. Qui les emploie? Où trouver l'employeur avec qui ils négocient? Comment s'envisage-t-il lui-même en tant qu'employé?

Je vois mal comment s'y prendre. Il se considère comme un pêcheur et je le comprends fort bien. Il veut faire partie

[Texte]

I do not know that he really does. He sees himself as a fisherman and naturally he wants to be, and I sympathize with it very much, as I have said in public. He wants to be included in that class when they bargain. It is just one of those difficulties which I do not see our way through at the moment.

I do not think it is a question of concern over federal or provincial. We are going ahead in spite of that concern over jurisdiction. It is not that. It is the question of finding an employee relationship for that person. We think we would be stretching it beyond the proper legal limits. Just as we are taking advice as to the fact that there is a proper federal jurisdiction and we are trying to operate within it, we are taking the same advice that we can go this far and no further.

• 1125

Mr. Barnett: I have listened, Mr. Chairman, very carefully again to the Minister and he still has not said anything more than I have heard him say before. In fact, he has almost repeated himself which is understandable because he is restating his point of view, but he still has not explained why.

Mr. O'Connell: I doubt if you can acquit yourself in saying this is not...

Mr. Barnett: This has come up before. I recall when we included fishermen in the Unemployment Insurance Act and there was no such arbitrary distinction made. The fish buyer was classified as an employer for purposes of making contributions under the Unemployment Insurance Act and the fisherman was classified as an employee for purposes of making contributions under Unemployment Insurance Act.

Mr. O'Connell: Are those self-employed persons? You see, self-employed can come into the unemployment insurance. What is the answer?

The Chairman: How are they in the Unemployment Insurance Act, are they self employed? Maybe we could find out from the department.

Mr. Barnett: Is the Minister telling me that the fishermen on a multicrew vessel who sell their fish, for example, to B.C. packers or to a Canadian fishing company, who take a share of the catch after having allowed a certain share for the vessel, are employees, but the fisherman who does, in effect, exactly the same thing, except that he makes a division between the share to the vessel and the share to himself, and sells his fish to the same company, is not an employee within the same rationale?

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, if I heard Mr. Barnett correctly, I would say that the two situations he described in the multicrew vessels would be covered under our proposed legislation. One is a situation where the crew is working for wages and the other is a situation where they are sharing the catch or possibly a bit of both. We are proposing that they all be included. I am not sure if I caught the full question, though, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Barnett was asking what is the difference between the one working on the crew and the one working alone.

Mr. Barnett: In a typical arrangement where there is a multicrew vessel, there is a division of the value of the catch into so many shares.

[Interprétation]

de cette catégorie au moment des négociations. Il s'agit donc d'une difficulté qui semble insurmontable à l'heure actuelle.

A mon avis, il ne faut pas se demander si ces pêcheurs relèvent de la compétence fédérale ou provinciale. Nous avons transcendé cette question de juridiction. Il importe plutôt d'établir où est le rapport employé-employeur pour cette personne. A notre avis, nous irions au-delà des limites permises par la Loi. Nous cherchons encore une fois à nous renseigner sur l'étendue de la compétence fédérale ainsi que sur les limites de nos pouvoirs.

M. Barnett: Monsieur le président, j'ai prêté une oreille attentive au ministre qui n'a rien annoncé de nouveau. En fait, il a fait des redites, ce qui se comprend fort bien puisqu'il exprime une fois de plus son point de vue. Cependant, il ne nous dit pas pourquoi il adopte ce principe.

M. O'Connell: Je me demande si vous pouvez vous justifier en disant que ce n'est pas...

M. Barnett: On a déjà soulevé cette question. Je me souviens fort bien que les pêcheurs ont fini par relever de la Loi sur l'assurance-chômage sans qu'une distinction aussi arbitraire soit établie. Celui qui achète le poisson tombait dans la catégorie d'employeur parce qu'il cotisait dans le cadre de la Loi sur l'assurance-chômage. Quant aux pêcheurs, ils tombaient dans la catégorie des employés pour la même raison.

M. O'Connell: Parlez-vous des personnes à leur compte? Vous savez, ces derniers peuvent relever de l'assurance-chômage.

Le président: Relèvent-ils de la Loi sur l'assurance-chômage? Sont-ils employés à leur propre compte? Le ministère peut sans doute nous fournir ce renseignement.

M. Barnett: Le ministre veut-il dire que des pêcheurs qui travaillent en équipe sur un même bateau et qui vendent leur prise à B.C. ou à une société de pêche canadienne, qui se partagent la prise, compte tenu de la part qui revient au navire, sont considérés comme employés alors que le pêcheur qui exécute la même tâche à ceci près que la prise se partage entre lui et le navire, prise qu'il vend ensuite à la même société, ce pêcheur n'est pas considéré comme employé?

M. O'Connell: Monsieur le président, je dirais que ces deux cas sont couverts par le bill. Dans le premier cas, l'équipe touche un salaire tandis que dans le second, il y a partage de la prise et peut-être un salaire. Quant à nous, nous proposons que ces deux cas soient inclus dans la Loi. Je regrette toutefois de n'être pas certain d'avoir saisi le sens de votre question.

Le président: Monsieur Barnett, vous demandez de nous expliquer la distinction qui existe entre le travailleur solitaire et le travailleur qui s'est joint à une équipe.

M. Barnett: Dans le cas d'une équipe on s'entend sur le partage des prises et le nombre de parts.

[Text]

Mr. O'Connell: Yes.

Mr. Barnett: The normal arrangement is that there is so much to each of the crew, there is very often a share which is often somewhat larger to the captain and then there is a share which goes to the vessel, whoever the owner of the vessel may be, whether it is owned by the captain or owned by somebody else, but that is the division of the total proceeds. In a single vessel crew, the only difference is that the fisherman is, in effect, paying the vessel's share to himself if he owns the vessel. In actual practice, of course, because of the financing arrangements that often prevail in various parts of the industry. He is paying the vessel's share to someone else, either a loan board, a fishing company or whoever may have provided the financing, and keeps the rest of it for himself as his share of the proceeds when he sells the fish.

• 1130

Why should the members of the multivessel crew be considered to be employees under this legislation when a man on a single-vessel crew who sells his fish to the same buyer and makes the same basic division of the proceeds of his catch as between vessel and crew is in a different category? With deference, Mr. Chairman, the Minister still really has not answered that question. Perhaps I have not posed it in plain enough language.

Mr. O'Connell: No, you have put it very clearly. I have been unable to vary my answer just as you have asked the same question. Maybe, we are simply at an impasse there. We feel we have gone as far as we can go legally.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, the Minister said he has gone as far as he can go but he has not yet told me why he feels we have gone as far as ... —when he says “we” he is talking about the government.

Mr. O'Connell: I think I have told you but perhaps you would like to see it from another perspective. Perhaps Mr. Mitchell might like to have a go at it.

Mr. Barnett: I would like to understand the rationale, whether I agree with it or not.

Mr. O'Connell: To me, it is absolutely clear.

The Chairman: Perhaps Mr. Mitchell could give us the legal side of it.

Mr. Mitchell: I will try, Mr. Chairman. In law at the present time, neither the sharesmen nor the independent operators are employees. The independent operators are individual entrepreneurs and the sharesmen are, in law, considered to be partners or co-adventurers or something like that. In any event, they are not employees.

Treating the two cases separately, the same solution suggests itself; and you suggested this morning, Mr. Barnett, that you deem them to be employees. As Mr. O'Connell mentioned, in order to find an employee, you have to look around and tag somebody as the employer. I said earlier this morning that in my view, Parliament has jurisdiction over the activity of fishing. One of the consequences of having jurisdiction over that activity in my view is that you also have jurisdiction over the labour relations with respect to that activity.

All right. Now, in the case of sharesmen, I do not think you have any difficulty finding an employer. You can look around this country, you can look at the collective bargain-

[Interpretation]

M. O'Connell: Oui.

M. Barnett: Normalement, la répartition est égale entre tous les membres de l'équipage à l'exception du capitaine qui reçoit davantage. Le navire reçoit aussi sa part, et l'armateur, que ce soit le capitaine ou un autre. Donc, pour l'essentiel, c'est ainsi que l'on procède au partage de la récolte totale. Lorsque le navire ne compte que le capitaine, le pêcheur se donne à lui-même la part du navire, surtout s'il en est l'armateur. Dans la pratique, à cause des accords financiers qui existent dans le secteur de la pêche, il verse la part du navire à quelqu'un d'autre, soit un organisme de prêt, soit une société de pêche, ou quiconque a bien voulu le financer. Il s'accorde à lui-même le reste de la prise au moment de la vente.

Pourquoi faire tomber dans la catégorie d'employés les pêcheurs en équipe aux termes de cette loi alors qu'on

refuse ce même droit au marin solitaire qui vend son poisson au même acheteur en établissant le même partage entre le navire et l'équipage? Pourquoi le placer dans une catégorie différente? Sauf le respect que je dois au ministre, je crois qu'il a éludé la question. Il se peut que je ne me sois pas exprimé assez clairement.

M. O'Connell: Non, vous avez fait preuve de grande clarté. Je n'ai pas pu varier ma réponse pas plus que vous n'avez été en mesure de présenter votre question sous un angle différent. Nous sommes peut-être dans l'impasse. A notre avis, nous avons été aussi loin que nous l'a permis la loi.

M. Barnett: Monsieur le président, le ministre vient de préciser qu'il a fait tout ce que la loi lui permettait mais il ne nous a pas expliqué pourquoi le gouvernement ne peut pas aller plus loin.

M. O'Connell: Je vous l'ai dit, monsieur, mais vous aimeriez peut-être l'entendre présenter dans une autre perspective. M. Mitchell vous fera voir la chose sous un autre angle.

M. Barnett: J'aimerais en comprendre la logique, que je sois d'accord ou non avec ce raisonnement.

M. O'Connell: Quant à moi, cette logique est absolument claire.

Le président: M. Mitchell pourrait sans doute nous expliquer l'aspect juridique de la question.

M. Mitchell: Je m'y emploierai activement, monsieur le président. Du point de vue juridique, ni ceux qui se partagent la récolte ni les entrepreneurs indépendants sont considérés comme des employés. Quant aux derniers, ce sont des entrepreneurs particuliers tandis que les pêcheurs qui se partagent la prise sont, devant la loi, considérés comme des associés. De toute façon, ce ne sont pas des employés.

Donc, prenons les deux cas séparément. La même solution s'est offerte d'elle-même. D'ailleurs, M. Barnett l'a présentée ce matin: ces deux cas comptent des travailleurs qui, d'après vous, sont censés être les employés. Comme le précisait M. O'Connell, pour trouver un employé, il faut d'abord trouver l'employeur. Je disais tout à l'heure, que la pêche relève de la compétence du Parlement. En conséquence, notamment, cette compétence s'étend aux relations ouvrières concernant cette activité.

Dans le cas de ceux qui se partagent la prise, il n'est pas difficile de trouver un employeur. Dans tout le pays, des conventions collectives parlent des pêcheurs qui se parta-

[Texte]

ing agreements that affect the sharesmen and you can see who the employer is. He is generally the person who owns the boat, operates the boat or what have you. But the important thing is that that person who is designated as the employer is also engaged in the fishing activity. He is receiving a share of the proceeds of the catch; he is making decisions as to where to fish and what to fish for. He comes within federal jurisdiction because he is engaged in the activity of fishing.

The difficulty that you run into, in my view, with the individual operator is that while he is engaged in the activity of fishing and is therefore under federal jurisdiction, if you look around for an employer, it seems to me that you cannot find one who is himself within federal jurisdiction. May I just stop there and go to Newfoundland where we have a collective bargaining scheme that is described in their statute of last year that gave these independent operators the right to bargain collectively with the people who bought the catch.

That is what is happening on the West Coast now as I understand it between the United Fishermen and the fishing companies. They are bargaining with the processing companies or the people buying the fish on behalf of the processing companies. One thing is perfectly clear in this field and that is that the fish processors, the shore buyers, are not within federal jurisdiction: they are within provincial jurisdiction.

• 1135

To go back to what I was saying earlier, it seems to me that when you look at the independent operator of the small fishing boat for example, on the West Coast, the only person that you could tag as the employer would be the person who was buying his fish, whether it be a fish processing plant or an agent or buyer or whatever you have; and that man is operating on shore. He is the person with whom the independent operators are now bargaining and he is now within provincial jurisdiction.

Our problem is that we cannot make that person subject to the federal labour laws and the obligation in this bill to bargain collectively merely by deeming him to be the employer. There is no legal technique that I know of or that we have been able to find whereby we can bring that man under federal jurisdiction, even for the limited purpose of bargaining with respect to the price of the catch and that sort of thing.

I do not know whether that makes any more sense than what we have had up to this point.

Mr. Barnett: May I pursue the points you have made. You say that the buyer is located on shore but in actual practice and in many instances—I am not saying in all instances—the buyer, or at least the agent of the buyer, the man who actually does the buying, is not located on shore: he is located on a floating fish camp.

Mr. Mitchell: Yes, he goes out.

Mr. Barnett: As such, I think it would come under the definition of "a vessel", under the Canada Shipping Act.

Mr. Mitchell: Yes.

Mr. Barnett: Or he is the operator of a packer which is certainly a vessel under the definition of "a vessel" under the Canada Shipping Act.

[Interprétation]

gent la prise et l'employeur y est clairement précisé. Habituellement, il s'agit de l'armateur du navire grâce à qui le navire est en fonction. Mais l'élément essentiel qui se dégage ici c'est que la personne désignée comme employeur fasse aussi la pêche. Il reçoit sa part de la prise totale; c'est lui qui décide où se fera la pêche et quel poisson on pêchera. Cet employeur relève de la compétence fédérale parce qu'il est pêcheur.

A mon avis, la difficulté qui confronte le marin solitaire est la suivante: s'il pêche, il relève de la compétence fédérale. En revanche, si l'on cherche un employeur, il me semble impossible d'en trouver un qui relève de la compétence fédérale. Passons maintenant à la province de Terre-Neuve qui jouit d'une convention collective inscrite dans leur statut de l'an dernier. Aux termes de cette loi, les entrepreneurs indépendants ont le droit de négocier collectivement avec les personnes qui ont acheté le poisson.

C'est ce qui se passe sur la côte Ouest entre les Pêcheurs Unis et les sociétés de pêche. Ces pêcheurs négocient avec les sociétés qui préparent le poisson, ou les acheteurs au nom de ces sociétés. Ce qui est clair dans ce domaine, c'est que les acheteurs côtiers de l'industrie de traitement du poisson ne relèvent pas de la compétence fédérale, mais de la compétence provinciale.

Pour en revenir à ce que je disais plus tôt, si vous étudiez le cas de l'opérateur indépendant d'un petit bateau de pêche, sur la côte ouest, seul peut être considéré comme

employeur l'acheteur du poisson, qu'il s'agisse d'une usine de traitement, un agent ou encore un acheteur quelconque; mais l'élément qui se dégage chaque fois c'est que cette personne exécute son travail sur la côte. C'est à lui que s'adressent les opérateurs indépendants pour négocier leurs prix. Or, cette personne relève de la compétence provinciale.

La difficulté se pose parce qu'il nous est impossible de soumettre cette personne aux lois fédérales du travail et de la forcer à négocier collectivement, aux termes de ce projet de loi, du seul fait qu'elle est l'employeur. Il n'existe aucune procédure légale, que je sache, qui nous permette de faire relever cette personne de la compétence fédérale, même quand il s'agit de négociations pour fixer le prix des produits de la pêche.

Comprenez-vous mon raisonnement?

M. Barnett: Puis-je m'étendre davantage sur ce sujet. Vous dites que l'acheteur se trouve sur les côtes. Cependant, dans la pratique, et dans plusieurs cas, l'acheteur, ou du moins l'agent de l'acheteur, ne travaille pas sur les côtes, mais sur des camps flottants.

M. Mitchell: Oui, il circule.

M. Barnett: Ces camps flottants répondraient donc à la définition d'un «bateau de pêche», aux termes de la loi sur la Marine marchande du Canada.

M. Mitchell: Oui.

M. Barnett: L'agent représente peut-être une usine de conditionnement qui constitue certainement un navire aux termes de la définition «un bâtiment de pêche» aux termes de la Loi sur la Marine marchande du Canada.

[Text]

Mr. Mitchell: Yes, I was aware of that, Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Are you saying that in one case he is under federal jurisdiction and in another case he is not?

Mr. Mitchell: No, it is not critical that he remain on shore. That transaction, whereby he is buying fish from a person who catches fish, is a transaction which, in my view, is within federal jurisdiction.

Mr. Barnett: Is which?

Mr. Mitchell: Pardon me, did I say federal? I should have said: that transaction whereby he buys fish is within provincial jurisdiction, not federal jurisdiction. It does not matter whether he is physically on the shore or whether he is on the water in some kind of a boat, that activity of selling the fish is not within our jurisdiction.

The Chairman: Will you allow a supplementary, Mr. Barnett?

Mr. Barnett: Yes.

The Chairman: Mr. Mitchell, what about one who lives in New Brunswick and sells his fish in Nova Scotia? He is going from one province to the other. Why is he not federal?

Mr. Mitchell: He would not fall within our jurisdiction for that reason because his undertaking would not be connecting one province with the other. It would not fall into our jurisdiction for the reason that trucking does, because it crosses provincial borders or that sort of thing.

That problem, Mr. Chairman, would be directly raised if you were trying to decide whether jurisdiction over that man fell within New Brunswick or Nova Scotia. In other words, does the province have jurisdiction over him because he fishes out of there or does the other province have jurisdiction because that is where he sells his catch? But that is a problem that does not concern us here, of course. We would not get jurisdiction because he crossed provincial boundaries to sell his catch.

The Chairman: Mr. Barnett, your time is up. We will come back to you later, if you wish.

Mr. Skoberg is next, but Mr. Skoberg, would you allow a supplementary question to Mr. Alexander?

Mr. Skoberg: Yes.

Mr. Alexander: With regard to what we have just heard, I am trying to rationalize the difference between a trucker who crosses a line and a buyer who also crosses a line. In one instance you say that this is within federal jurisdiction and in the other that it is not. I cannot seem to find a distinction there. They are both crossing a provincial line yet, in one instance you say: "Yes, this is our jurisdiction," and in the other you say: "No, it is not".

• 1140

Mr. Mitchell: I am searching my memory, Mr. Alexander, to try to quote to you that part of the BNA Act which governs here. If you would be kind enough, sir, to allow me to delay my answer to that, I will come back to that question at a later session. In the meantime, I will refer to that section of the act.

[Interpretation]

M. Mitchell: Je le savais, monsieur Barnett.

M. Barnett: Allez-vous me dire que dans un cas il relève de la compétence fédérale et dans l'autre cas, il y échappe?

M. Mitchell: Peu importe qu'il reste ou non sur la côte. Quand il achète le poisson du pêcheur, il effectue une transaction qui relève de la compétence fédérale.

M. Barnett: Vous dites?

M. Mitchell: Ai-je dit fédéral? J'aurais mieux fait de parler de compétence provinciale, car la compétence fédérale n'a rien à voir dans ces transactions. Peu importe qu'il se trouve, en personne, sur la côte ou sur un camp flottant, car la vente du poisson ne relève pas de notre compétence.

Le président: Me permettez-vous une question supplémentaire, monsieur Barnett?

M. Barnett: Oui.

Le président: Monsieur Mitchell, que se passe-t-il dans le cas d'un pêcheur qui habite au Nouveau-Brunswick et qui vend les produits de sa pêche en Nouvelle-Écosse? Il se promène donc d'une province à l'autre. Pourquoi ne relève-t-il pas de la compétence fédérale?

M. Mitchell: Ce vendeur ne relève pas de notre compétence parce que son entreprise ne réunit pas une province à l'autre. Son cas ne ressemble en rien aux transports routiers qui traversent les frontières provinciales.

Monsieur le président, cette difficulté surgirait s'il fallait trancher de quelle compétence provinciale du Nouveau-Brunswick ou de la Nouvelle-Écosse, relève cet homme. En d'autres termes, le pêcheur relève-t-il de la province où il pêche ou relève-t-il de la province où il vend ses poissons? La question ne nous regarde pas. Il est absolument certain que nous n'avons aucune juridiction dans cette affaire du seul fait qu'il traverse les frontières provinciales pour effectuer la vente de sa récolte.

Le président: Monsieur Barnett, votre temps est écoulé. Nous reviendrons plus tard.

M. Skoberg est le prochain sur la liste, mais il permettra sans doute à M. Alexander de poser une question supplémentaire.

M. Skoberg: Oui.

M. Alexander: A la lumière de ce qui vient d'être énoncé, j'essaie de rationaliser la distinction qui existe entre le camionneur qui traverse les frontières et l'acheteur de poisson qui en fait autant. Dans le premier cas, vous dites que le camionneur relève de la compétence fédérale et dans l'autre cas, vous dites que l'acheteur n'en relève pas. J'ai peine à faire cette distinction. Dans les deux cas il y a traversée de frontières provinciales, mais dans un cas vous

dites: «Oui, cela relève de notre compétence» et dans l'autre: «Non, cela ne nous regarde pas.»

M. Mitchell: M. Alexander, je n'ai pas présent à l'esprit l'article exact de l'AANB qui s'applique en ce cas, mais peut-être auriez-vous l'obligeance d'attendre que je le trouve pour vous répondre à une autre séance. En attendant, vous me permettez d'y avoir recours.

[Texte]

Mr. Alexander: Surely.**The Chairman:** Mr. Weatherhead, on a supplementary.**Mr. Weatherhead:** It may be because of the type of contract that is involved in the case. This type of contract is under provincial jurisdiction and over-rides the fact that there is crossing of a provincial line involved.**The Chairman:** I think that Mr. Mitchell made a good suggestion.**Mr. Mitchell:** Yes. These are very, very difficult questions to answer.**The Chairman:** We will come back to it later on, and we will have a chance to do that.**Mr. Skoberg:****Mr. Skoberg:** Mr. Chairman, Mr. Minister, I am going to deal with the same trucking situation that Mr. Alexander referred to. I am sure that all members of the Committee have been receiving a considerable number of letters from trucking firms and from independent contractors, as some of them call themselves. The one I will refer to is the industry-trucking firm of Trimac in Calgary.

In trying to associate that with the discussion we have had, I am having difficulty trying to bring the two kinds in line with each other. We talk about trucking firms, as the Minister has suggested, "involving trucks owned and operated by our company," and there is no question about those. The others are those of persons who own or lease and operate their own trucks, with each of them "free to maintain and operate his vehicle as he sees fit," and they suggest that this "in no way lessens their basic independence from the company."

They go on in their presentation to say that they "do not object to the principle of dependent contractors becoming members of unions for the purpose of collective bargaining." They then take exception "most strenuously to the suggestion that these contractors should be joined together in a single bargaining unit with our own company employees and, in fact, should become party to the same collective agreement."

From what Mr. Mitchell has said, Mr. Chairman, about the independent operators and realizing the BNA portion of it and the likes of that, and about fishermen being independent entrepreneurs, as well as the department's responsibility for labour relations in this whole field, how do you disassociate the independent trucker's taking exception to being included with the independent fisherman?

Mr. Mitchell: We only have jurisdiction over the independent truckers who cross provincial boundaries.**Mr. Skoberg:** Regarding objection, do they have room to be apprehensive about the bill that is before us?**Mr. Mitchell:** On the question of bargaining units, the determination of what is the appropriate unit is up to the board. We have noticed lately that the existing board is inclined to set up the owner-operators in their own bargaining unit, apart from the line drivers. They have had very good reason for doing that, I think.

In a recent case involving a union, which shall go nameless, one of the union representatives admitted to the board that if they were certified for this unit of drivers and owner-operators, they intended to negotiate an agreement which would provide that there would be no more owner-operators. The board felt that a union with that sort of approach to the question could not really represent the

[Interprétation]

M. Alexander: Certainement.**Le président:** Monsieur Weatherhead, une question supplémentaire.**M. Weatherhead:** Peut-être est-ce dû au genre de contrat en vigueur dans ce cas. Ces contrats relèvent des provinces, ce qui importe plus que la traversée d'une frontière provinciale.**Le président:** Je crois que la suggestion de M. Mitchell était bonne.**M. Mitchell:** Oui, il s'agit de questions extrêmement délicates.**Le président:** Nous y reviendrons plus tard.**M. Skoberg:****M. Skoberg:** Monsieur le président, monsieur le ministre, je traiterai de la même situation que M. Alexander. Je suis sûr que tous les membres du Comité reçoivent bien des lettres de la part d'entreprises de transport et de camionneurs dits indépendants. J'aimerais parler de la société Trimac, de Calgary.

J'éprouve certaines difficultés à faire le rapprochement entre les deux genres d'entreprises. Comme le disait M. le ministre, nous parlons d'entreprises dont «les camions appartiennent à la société qui les utilise» et je ne vois là aucune difficulté. Il y a cependant des personnes qui possèdent ou louent les camions dont ils se servent et chacun est «libre d'utiliser et d'entretenir son camion comme il l'entend» et on dit que cela «ne diminue en rien leur indépendance vis-à-vis de la société.»

On continue en disant «ne voir aucune objection à ce que les sous-traitants deviennent membres d'un syndicat pour négocier une convention collective.» Plus loin, cependant, on s'oppose «vivement à ce que ces sous-traitants se joignent aux employés de la société pour négocier la même convention collective.»

Monsieur le président, M. Mitchell nous a parlé des entrepreneurs indépendants; il a mentionné l'AANB et il a dit que les pêcheurs étaient des entrepreneurs indépendants, il a signalé la responsabilité des relations ouvrières qui incombe au Ministère dans tout ce domaine; comment peut-on alors en dissocier le fait que les camionneurs indépendants s'opposent à se retrouver avec les pêcheurs indépendants?

M. Mitchell: Seuls les camionneurs indépendants qui traversent les frontières relèvent de nous.**M. Skoberg:** Et leurs craintes en ce qui concerne ce projet de loi sont-elles fondées?**M. Mitchell:** Quant aux unités de négociation, c'est au conseil d'en décider. Nous nous sommes aperçu que le conseil tend à regrouper les entrepreneurs propriétaires et à les séparer des camionneurs salariés. Je crois qu'il a ses raisons.

Tout dernièrement, le représentant d'un syndicat dont je tairai le nom a avoué au conseil que si le syndicat devait représenter cette unité de camionneurs et d'entrepreneurs propriétaires, il négocierait une convention dans laquelle on ne leur accorderait plus de travail. Le conseil était d'avis que les entrepreneurs propriétaires seraient mal servis et a refusé de les regrouper en une unité de négociation.

[Text]

owner-operators in collective bargaining and therefore refused to put these people into one unit.

It will all depend upon the facts and circumstances. In the light of the history of that matter, it is a question that can be left to the good judgment and discretion of the board.

Mr. Skoberg: I will not pursue that any further, Mr. Chairman, but I think it is only proper that we indicate to the Minister those areas on which we intend to move amendments as he was kind enough to suggest to the Committee those areas where the government plans on bringing in amendments.

We will be taking another crack, of course, at Clause 107 dealing with the "dependent contractor", insofar as the fisherman end of it is concerned. Again I would like to ask the Minister, even if there were a change in the definition of a dependent contractor as it pertains to a fisherman in the bill, and it were passed, could not that portion then be contested in the court, rather than as Mr. Wilson has said, you may attend as a friend of the court in the present hearings?

• 1145

Mr. O'Connell: I think everything like that is possible, but it would not be our practice to do those things which we felt were illegal and then ask the court to rule upon that. I think we want to make our own judgment and in this case we have come to the view, as Mr. Mitchell explained, that it would not be legal. Therefore, we would not do it in order to find out, but where we do think it is legal we do it. We may later on find we have been wrong, but I do not think we do the reverse. So I would say that we would go only as far as we think is responsible and legal, and no further.

Mr. Skoberg: Would it be proper to conclude, Mr. O'Connell that pending the decision of this Supreme Court hearing, there could be early amendments to this bill brought in? Of course it is going back to the result that may come out of the Supreme Court contest.

Mr. O'Connell: Pending the decision?

Mr. Skoberg: Yes.

Mr. O'Connell: We have no intention at the moment, if I have read your question correctly, of passing this bill and then bringing in subsequent amendments with respect to fishermen before any decision of the Supreme Court.

Mr. Skoberg: I should have said following the hearing, I am sorry.

Mr. O'Connell: We will just have to let the future . . .

Mr. Skoberg: You cannot give the Committee any assurance?

Mr. O'Connell: No, I do not think I ought to try to anticipate what the situation would be. Indeed there may be several Supreme Court rulings as it looks at different, particular circumstances that arise. As I recall Supreme Court judgments, and I am no expert in this, it frequently takes a number of decisions based upon the facts of each case that emergess, and those cases differ, to clarify the main point. I do not want to anticipate.

[Interpretation]

Tout dépendra des faits et des circonstances. D'après ce qui s'est déjà passé, mieux vaut laisser cela à la discrétion du conseil.

M. Skoberg: Je m'en tiendrai là, monsieur le président, mais je crois qu'il y aurait lieu de signaler au ministre ce que nous nous proposons d'amender; après tout, il a bien indiqué au Comité les amendements que proposait le gouvernement.

Nous reviendrons plus tard à l'article 107 sur les «sous-traitants» en ce qui concerne les pêcheurs. Une fois de plus, j'aimerais demander au ministre, même si, dans le bill qui a été adopté, on a modifié la définition de «l'entrepreneur dépendant» dans le domaine des pêches, si cette partie ne pourrait être débattue devant les tribunaux, plutôt que d'assister à la présente audience à titre d'ami en haut lieu, comme l'a dit M. Wilson.

M. O'Connell: Je crois que ce genre de chose est possible, mais nous n'avons pas l'habitude de faire des choses illégales pour ensuite demander au tribunal de se prononcer sur la question. Je suis d'avis que nous devons nous-mêmes porter notre propre jugement et, dans ce cas particulier, nous avons décidé, comme l'a expliqué M. Mitchell, que c'était illégal. Par conséquent, nous n'agissons pas de façon à découvrir la légalité de la chose, mais plutôt lorsque nous savons pertinemment que nous pouvons le faire. Il se peut que, par la suite, nous nous rendions compte que nous étions dans l'erreur, mais je ne crois pas que l'inverse se soit produit. Nous agissons donc seulement dans la limite de nos attributions et de la légalité.

M. Skoberg: Serait-il juste, monsieur O'Connell, de conclure qu'en attendant que la Cour suprême ait porté un jugement sur cette affaire, il serait déjà possible d'apporter des amendements à ce bill? Tout dépendra, bien sûr, du verdict que rendra la Cour suprême.

M. O'Connell: En attendant le verdict?

M. Skoberg: Oui.

M. O'Connell: Pour l'instant, nous n'avons pas l'intention d'adopter ce bill et, si j'ai bien compris votre question, d'y apporter des amendements ultérieurs relativement aux pêcheurs avant que la Cour suprême ait rendu son verdict.

M. Skoberg: Je suis désolé, j'aurais dû dire «à la suite de l'audience».

M. O'Connell: Un peu plus tard, nous verrons comment . . .

M. Skoberg: Vous ne pouvez pas donner quelque assurance au comité?

M. O'Connell: Non, il est vain d'essayer de prévoir l'avenir. En effet, la Cour suprême peut prendre plusieurs décisions, compte tenu des diverses circonstances particulières. Bien que je ne sois pas un expert en la matière, je crois savoir que la Cour suprême prend fréquemment un certain nombre de décisions à partir des faits inhérents à chaque cas qui, en l'occurrence, diffèrent, en vue d'éclaircir la question principale. Je ne veux pas aller plus loin.

[Texte]

Mr. Skoberg: I may then suggest, Mr. Chairman and Mr. O'Connell, that we will be moving amendments to the definition of "lockout" on page 4. We will not go into the explanation in any depth at this time, but it appears that where it provides

... or to aid another employer to compel his employees, to agree to terms or conditions of employment;

in effect is a sympathy lockout, and we do not think the same provision is given to the employee group in so far as that condition is concerned.

Of course, we take exception to another provision in (a). We probably will remove "and" and strike out the (b) portion of what you might define as a lockout or a strike in that position. That is under "strike", I should say, on page 5.

Mr. O'Connell: On page 5.

Mr. Skoberg: We would strike out "and" and delete (b). We are of the opinion that definition of a slowdown of work may have more advantage than disadvantage, in many respects, but we will get into that at a later time.

In proposed Section 111 (2), we, of course, still believe that the consist of the board should be selected so that employers and organized employees are equally represented. We are not suggesting the whole consist should be equal numbers of employers and equal numbers of employees, but if there are to be two and two in the total consist, then they should be equally represented. Also in proposed Section 111(5)(c), I must say, that I do not necessarily have the concurrence of all the members of our party on that but we still believe that ...

• 1150

An hon. Member: Which one did you say, Mr. Skoberg?

Mr. Skoberg: Proposed Section 111(5)(c):

(c) ... the age of seventy years.

We went through that the other day, I think, when we had the open remarks on that.

Mr. O'Connell: So you are going to propose something with respect to age, I gather.

Mr. Skoberg: Sixty-five; that is all. Under proposed Section 145, I am pleased to see that you did give some consideration to changes there. I believe the Public Service Alliance made the point that the reverse process is not provided; but if the reverse process does come about to transfer bargaining rights, then there should be a provision to provide protection in that particular regard. That would probably be in addition to the amendments that you have.

Under proposed Section 149, while I am somewhat pleased that the Minister said that he has not considered any major amendments, we are looking at some amendments. I might suggest that in proposed Section 149(1)(a), we delete the word "and" at the end of the paragraph and replace it with a semi-colon; that in proposed Section 149(1)(b) we then add the word "or" at the end of paragraph (b) and add an additional paragraph reading along the lines that "the removal by an employer of any part of his work, undertaking or business". I wonder where we got that one from.

Proposed Section 149(3), Mr. Minister, on page 35, again we would delete entirely. I think on that point, I would ask, Mr. Chairman, whether or not the Committee has been made aware of the particulars that have been mentioned before about how many closed contracts could be affected in this regard in so far as that provision was concerned.

[Interprétation]

M. Skoberg: Alors, monsieur le président et monsieur O'Connell, puis-je proposer que nous apportions des amendements à la définition du «lockout» à la page 4. Pour l'instant, nous n'entrerons pas dans les détails, mais là où il est stipulé par la loi que:

... ou d'aider un autre employeur à contraindre ses employés à accepter des conditions d'emploi.

cela ressemble effectivement à un lockout de solidarité, et nous ne croyons pas que la même disposition soit accordée aux employés en ce qui concerne cette stipulation.

Bien sûr, nous ne tenons pas compte d'une autre disposition à l'alinéa a). Nous enlèverons probablement «et» puis nous retrancherons l'alinéa b) de ce que vous pourriez définir comme «lockout» ou «grève». Il me semble que cela se trouve à la rubrique «grève», à la page 5.

M. O'Connell: A la page 5.

M. Skoberg: Nous supprimerions le «et» et l'alinéa b). Nous sommes d'avis que la définition d'un ralentissement de travail comporte plus d'avantages que d'inconvénients à de nombreux égards, mais nous y reviendrons plus tard.

Au paragraphe (3) de l'article 111, nous croyons, bien sûr, que le conseil devrait être composé de manière que les employeurs et les employés syndiqués soient également représentés. Nous ne voulons pas dire que le conseil devrait se composer tout entier d'un nombre égal d'employeurs et d'employés, mais que si, au total, la proportion doit être de deux, qu'ils soient alors également représentés. Je dois dire aussi qu'en ce qui a trait à l'article 111 (5) c), nous n'avons pas encore l'accord de tous les membres du parti, mais nous croyons quand même que ...

Une voix: De quel article s'agit-il, monsieur Skoberg?

M. Skoberg: Il s'agit de l'article 111 (5) c):

c) ... l'âge de soixante-dix ans.

Nous en avons discuté l'autre jour, je crois, lorsque nous avons apporté des commentaires à ce sujet.

M. O'Connell: Si je comprends bien, vous allez faire une suggestion au sujet de l'âge.

M. Skoberg: Soixante-cinq ans; c'est tout. Il me fait plaisir de voir qu'en vertu de l'article 145, vous avez étudié la question des changements à ce sujet. Je crois que l'Alliance de la Fonction publique a mémoré qu'il n'est pas question du procédé inverse; mais si ce procédé ne parvient pas à transmettre les droits de négociation, il devrait y avoir une disposition visant à assurer une protection à cet égard. Ceci s'ajouterait probablement à la modification que vous avez suggérée.

Quoiqu'il me fasse plaisir que le ministre ait dit qu'il n'avait pris aucune modification importante en considération, nous en étudions quelques-unes en vertu de l'article 149. Par exemple, à l'article 149 (1) a), nous devrions remplacer le mot «et» par un point virgule à la fin de l'alinéa. A l'article 149 (1) b), il faudrait ajouter le mot «ou» à la fin de l'alinéa b) ainsi qu'un autre alinéa dans le sens de «la suppression par l'employeur d'une partie de son travail, de son entreprise ou de son commerce ...» Je me demande d'où cela provient.

Monsieur le ministre, nous enlèverions aussi tout l'article 149 (3) à la page 35. A ce sujet, je demanderai, monsieur le président, si l'on a fait part au Comité des détails dont il a déjà été question, à savoir combien de contrats seraient influencés en ce qui a trait à cette disposition.

[Text]

Mr. W. P. Kelly (Assistant Deputy Minister for Industrial Relations): Have you been given that information, Mr. Skoberg? Have you been given the statistics?

Mr. Skoberg: I have not seen the information.

Mr. Kelly: We have tabled with the Clerk . . .

The Chairman: Yes, I think we all received it at our office today.

Mr. Skoberg: Could it be made part of the proceedings of this Committee meeting?

The Chairman: Do you have an extra copy?

Mr. Armstrong: The Clerk has them all, Mr. Chairman.

The Chairman: You will get it this afternoon but I am sure you have one in your office.

Mr. Skoberg: Again, on page 36, Mr. Minister and Mr. Chairman, under proposed Section 150(1), we will propose to delete the words "a significant number" in lines 5 and 6 and add the word "any" following the word "of" in line 5.

Proposed Section 167(a)(ii), we would delete entirely. Our position is that the parties should be aware of the reasons for the dispute and new matters not mentioned have little basis in resolving the original notice. I believe there is a considerable amount of power there as far as the duties are concerned.

Under proposed Section 180(2) on page 52, we would delete (a) and (b) and substitute with:

(2) No employee shall participate in a strike unless

• 1155

We then continue on with:

(a) he is a member of a trade union of which notice to bargain collectively has been given under this part on behalf of any of its bargaining units; and

(b) the requirements of subsection (1) have been met in respect of any of its bargaining units.

Mr. Minister, I will give you a copy of these.

Mr. O'Connell: Thank you.

Mr. Skoberg: In proposed Section 182 on page 53, in one line about 13 and 14, we delete the words:

... or are likely to participate in a strike . . . and add a comma after "participating", the unknown or who are likely to participate in a strike. I believe there is something to be desired in that particular area.

Proposed Section 183 is somewhat the same. We would delete the words:

... or is about to declare or cause . . . I think that representation was made to us by both employee and employer groups. How could you say "or is about to declare or cause"? Who assesses that situation, or how would you assess it? They are words, that in our opinion at least could be looked at and maybe some other words could be substituted.

Proposed Section 184, we would add a paragraph (c) to this, and it would read along the lines that:

[Interpretation]

M. W. P. Kelly (Sous-ministre adjoint des relations industrielles): Vous a-t-on donné ces renseignements, monsieur Skoberg? Vous a-t-on donné les statistiques?

M. Skoberg: Non, je n'ai rien reçu.

M. Kelly: Nous avons déposé chez le greffier . . .

Le président: Oui, je crois que nous l'avons tous reçu aujourd'hui.

M. Skoberg: Pouvons-nous l'inscrire au procès-verbal de cette réunion?

Le président: En avez-vous une copie?

M. Armstrong: Le greffier les a toutes, monsieur le président.

Le président: Vous l'aurez cet après-midi, mais je suis certain qu'il y en a une dans votre bureau.

M. Skoberg: De plus, monsieur le ministre et monsieur le président, en vertu de l'article 150(1), à la page 36, nous suggérons d'enlever les mots «d'un nombre important à la ligne 6, et d'ajouter les mots «de tout» après le mot «sécurité» à la ligne 5.

Nous enlèverions l'article 167a)iii) complètement. Selon nous, il faudrait faire part aux parties des raisons, car la discussion et les nouvelles questions dont on ne parle pas peuvent difficilement résoudre l'avis original. Je crois qu'il y a là beaucoup de pouvoir en ce qui concerne les fonctions.

En vertu de l'article 180 (2) à la page 52, nous remplacerions a) et b) par:

(2) Nul employé ne doit participer à une grève, sauf Nous ajouterions:

a) s'il est membre d'un syndicat pour lequel une mise en demeure de négocier collectivement a été adressée en vertu de la présente Partie au nom de l'une quelconque de ses unités de négociations; et

b) si les conditions du paragraphe (1) ont été remplies pour toutes les unités de négociation du syndicat. Monsieur le ministre, je vous en donnerai un exemplaire.

M. O'Connell: Merci.

M. Skoberg: Dans l'article 182, à la page 53, à la ligne 13 ou 14, nous retranchons les mots:

... ou participeront vraisemblablement à une grève . . . et nous ajoutons une virgule après «participent», l'inconnu ou qui participeront vraisemblablement à une grève. Il faut espérer des changements dans ce domaine.

Il en va de même pour l'article 183 proposé. Nous voudrions que soient retranchés les mots:

... ou est sur le point de déclarer ou provoquer . . . Ces représentations ont été faites par les groupements patronaux et ouvriers. Comment peut-on dire «ou est sur le point de déclarer ou provoquer»? Qui juge de la situation et comment le fait-on? Il faudrait examiner le libellé et voir à le modifier.

Nous ajouterions un alinéa c) à l'article 184 proposé qui se irait ainsi:

[Texte]

(c) shall order his employees to cross or authorize a legal picket line established by other trade unions.

I believe one of the last ones at this time, Mr. Chairman, would be proposed Section 195. We would delete the words in the first and second lines "or of his own initiative", and we would suggest "of both management and labour". We believe there again that we are talking about precollective bargaining, and that there must be a responsibility on both management and labour to come to some agreement and to participate in some promotion of industrial peace, as it was referred to us.

Then on proposed Section 204, Mr. Chairman, following the word "execution" on the eleventh line, we would add a paragraph (b) to read that:

(b) each employee who is required to work under the collective agreement be supplied with a copy of such agreement as agreed upon by the employer and employee bargaining units.

Having had some personal experience in this, we have seen a situation under certain union shop agreements where employees have to work under a collective agreement, and parties in organizations do not supply collective agreement. This would make it compulsory that this type of collective agreement be supplied. That would be a responsibility of the employer and the employee bargaining units when they agree to only settle their contract discretions.

We do not plan on spending a lot of time on these amendments. On those amendments that we believe in strongly, no doubt there is another course in the House of Commons when the bill goes back there. We will present them then if we cannot give them to the Committee. But it would be appreciated if you and your departmental officials could look at the amendments we are proposing, and see if there is any merit in your consideration to those amendments. If there is, if you feel that there should be different wording that would relieve some of the thoughts that we have on them, we would be only too pleased to accept any other type of amendment on those lines.

• 1200

The Chairman: Mr. Skoberg, would it be possible for the other members to have copies of your amendment?

Mr. Skoberg: Yes, I have a few copies.

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, I would like to thank Mr. Skoberg very much indeed for this notice of the amendments which he proposes to move. We will certainly study them very carefully, presumably they will come up in the course of the proceedings and we will have responses to make. It is very helpful to have them in that way, as a matter of fact.

Mr. Alexander: I can readily understand the co-operation that has been expressed for Mr. Skoberg's notice of amendments. I, too, will give you some indication of my party's thinking in respect of this bill. I can give you an indication of amendments that we are thinking of proposing at this particular time. I will start off with the preamble.

That the Preamble of the Bill be amended by inserting therein immediately following the word "as" in line 10, page 1, the words "one of"

In other words, I think the reasoning behind that is that you have indicated that freedom of association and collective bargaining has to be the basis of effective industrial relations. I think, with all due respect, when you start to

[Interprétation]

c) ordonner à ses employés de franchir ou de respecter un piquet de grève légal établi par d'autres syndicats ouvriers.

L'un des derniers amendements, à ce stade, monsieur le président, vise l'article 195. A la ligne trois, nous remplaçons les mots «soit de sa propre initiative» par l'expression «à la fois de la direction et des employés». Il s'agit encore, à notre avis, des préliminaires aux négociations collectives. Il appartient donc à la direction et aux employés de s'entendre et aussi d'encourager la paix industrielle.

Ensuite, à l'article 204 du bill, nous ajouterions un alinéa b) après les mots «dès la signature de cette dernière» à la ligne onze:

b) tout employé régi par une convention collective doit recevoir une copie conforme à la convention que les unités de négociation patronales et ouvrières ont acceptée.

Étant donné mon expérience personnelle dans ce domaine, j'ai rencontré des cas où des employés devaient travailler en vertu d'une convention collective et où les parties de l'organisation n'en fournissent pas le texte. La modification verrait à en rendre la distribution obligatoire. Cette responsabilité incomberait aux unités de négociation patronales et ouvrières.

Nous ne désirons pas passer énormément de temps sur ces amendements. Nous reviendrons à la charge à la Chambre des communes lorsque le projet de loi y sera reporté. Nous les présenterons alors si nous ne pouvons les soumettre au Comité. Le ministère devrait prendre en sérieuse considération les amendements que nous proposons pour voir s'ils ont quelque mérite. Dans l'affirmative, si vous jugez à propos une reformulation qui traduirait notre point de vue à ce sujet, nous accepterons volontiers tout autre amendement dans le même sens.

Le président: Monsieur Skoberg, pourriez-vous distribuer aux autres membres des exemplaires de l'amendement que vous proposez.

M. Skoberg: Oui, j'en ai quelques-uns.

M. O'Connell: Monsieur le président, je remercie monsieur Skoberg de nous avoir fait connaître les amendements qu'il entend proposer. Nous les étudierons attentivement au cours de nos délibérations. Ils nous aideront à formuler nos réponses.

M. Alexander: J'approuve l'esprit de coopération dont on a fait preuve devant les avis d'amendement de monsieur Skoberg. A mon tour, je vous ferai connaître l'opinion de mon parti sur ce projet de loi et je vous ferai lecture des amendements que nous avons actuellement l'intention de proposer. Je commencerai par le préambule:

Qu'on amende le préambule du projet de loi en ajoutant à la suite du mot «comme» de la dixième ligne à la page un, l'expression «une des»

Je pense que cet amendement est lié à votre intervention où vous demandiez que la liberté de s'associer et de négocier collectivement soit la condition de relations industrielles saines. En toute humilité, je pense que si l'on considère

[Text]

think of other extraneous matters, it is only "one of", if you are insistent on having the preamble to the bill. I would question the reasoning behind that in the first instance, but I will not go into that right now.

You mentioned the supervisory personnel and the move in this regard will be to exclude the supervisory personnel.

Mr. O'Connell: Is that in Section 107, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Yes, that is Clause 1 of the Bill.

That Clause 1 of the Bill be amended by deleting the definition of "employee" and in short reverting back to the definition that is in the present Act.

Again, to amend further Clause 1 at page 9, line 27, I am concerned about:

The Board may make regulations of general application respecting

(a) the establishment of rules of procedure for its hearings;

In this particular instance, what we want to insert is, "subject to approval by the Minister of Justice". It appears to me that there is room for consideration of that sort of amendment because we do have to protect those who are involved and it would be an undue amount of power when it is left in the hands of the board.

Again, Clause 1 on page 11, lines 22 to 29 do create some concern to me, as a lawyer. As it reads now:

(a) to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath and to produce such documents and things as the Board deems requisite to the full investigation and consideration of any matter within its jurisdiction;

We propose to submit an amendment as follows:

... to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath subject to the provisions of the Canada Evidence Act and to produce such documents and things as are requisite to the full investigation and consideration of the proceeding.

"Consideration of the proceeding", rather than "any matter within its jurisdiction," and, of course, there is the protection of the Canada Evidence Act. On Clause 1(c) again, page 11, at lines 35 and 36, we note that this is another peculiar section and perhaps the Minister will reply:

• 1210

whether admissible in a court of law or not

That does pose some problems with me, and we intend to propose an amendment changing those last two lines to read: "the Board sees fit in manner and extent as in a court of record in a civil proceeding;" In that instance there has to be due need of a standard bill for administrative procedures which would perhaps qualify this matter, Mr. Minister. I am just throwing that out.

Under proposed Section 118(h) on page 12, we propose an amendment to delete line 31 and substitute therefore: "respecting any matter arising out of or relating to the inspection and view so made;" As you see now regarding the view and the inspection, you have given the power to the board to interrogate any person respecting any matter, which I think goes beyond the inspection and the view as referred to in the proposed section.

[Interpretation]

toutes les questions extérieures, il serait plus à propos de dire «une des» conditions. Je ne perdrai pas de temps à expliquer cette rectification maintenant.

Quant au personnel de surveillance dont vous avez parlé, nous proposons qu'il soit exclu.

M. O'Connell: Monsieur Alexander, s'agit-il de l'article 107?

M. Alexander: Oui, c'est la première clause du projet de loi.

Que la clause 1 du projet de loi soit amendée en supprimant la définition du terme employé et en adoptant la définition de la loi actuelle.

Nous remettons en question la ligne 27 de la clause 1 à la page 9.

Le Conseil peut établir des règlements d'application générale concernant

a) l'établissement de règles de procédures pour ses auditions.

Nous proposons d'ajouter «soumises à l'approbation du ministre de la Justice». Il me semble qu'une telle proposition est tout à fait appropriée parce qu'il est de notre devoir de protéger les gens concernés et qu'elle empêche le Conseil de détenir un pouvoir illégitime et abusif.

Les lignes 22 à 29 de la clause 1 à la page 11 ont également attiré mon attention en tant qu'avocat:

a) de convoquer des témoins, d'en assurer la comparution, de les obliger à témoigner sous serment, oralement ou par écrit, et à produire les documents et pièces qu'il estime nécessaires à une investigation et étude complète de toute question relevant de sa compétence;

Nous apportons la rectification suivante:

de convoquer et d'assurer la comparution des témoins, de les obliger à témoigner sous serment, oralement ou par écrit en vertu de la Loi sur la preuve au Canada et, à produire les documents et pièces qu'il estime nécessaire à une investigation et étude complète de la question.

Nous préférons «étude complète de la question» à «toute question relevant de sa compétence» et nous tenons à la protection de la Loi sur la preuve au Canada. Toujours à l'article 1 c) du bill, à la page 11, aux lignes 35 et 36, nous constatons qu'il s'agit d'un article très particulier, et peut-être le ministre nous répondra-t-il:

qu'ils soient ou non admissibles devant une cour de justice.

J'y vois certaines difficultés et nous avons l'intention de proposer une modification qui changerait ces deux dernières lignes en: «que le Conseil estime appropriés, selon la manière et l'importance correspondant à une cour d'archives, dans le cas de procédures civiles;» Dans ce cas-ci, il est urgent de prévoir une loi-type sur les procédures administratives, qui apporterait peut-être des réserves à cette question. Mais je ne fais qu'émettre cette proposition.

A l'article 118 b), nous proposons une modification visant à supprimer la ligne 31 pour lui substituer: «au sujet de toutes les questions ayant trait ou faisant suite à l'investigation ou à l'étude effectuées;» En ce qui concerne l'investigation ou l'étude, vous avez donné au Conseil le pouvoir d'interroger n'importe quel au sujet de n'importe

[Texte]

On page 17, lines 33 to 40 relate to other supervisory personnel, which I have already made reference to.

Let us jump into Clause 1 again. On page 35, I think we are getting near that controversial section, proposed Section 149, the one that I have scribbled up and it is old.

Mr. Minister we will give you some notice now with respect to line 26. Without going into it any further we have noted that in the French version, I believe you say "or"; so after the word "subsection" on line 26 in proposed Section 149(2)(a)(ii) there should be an "or".

Mr. Minister I am trying to attempt to give the options which I think many are expecting within the technological change section.

Then if you jump down to line 40, ...

The Chairman: Is that on page 41?

Mr. Alexander: No, that is on page 35, That is the controversial section that we heard a lot of evidence on. We propose an amendment to change the word "and" on line 40 to "or".

Those are the amendments we have right now, Mr. Chairman, subject to bringing to your attention other possible amendments as we go on.

The Chairman: Mr. Alexander, would you be in a position to give Miss Sirpaul a copy of that?

Mr. Alexander: Right, just as soon I check them over I will.

The Chairman: Are there any more questions, gentlemen?

Mr. O'Connell: Mr. Chairman, if I might I would like also as I did with Mr. Skoberg to thank Mr. Alexander for giving us notice of those proposed amendments. It will certainly expedite the work of the Committee and help us in the department to prepare reasonable responses to them. That is a very fine form of co-operation that I am very grateful for.

The Chairman: Gentlemen, I think we were supposed to sit until 12:30 p.m. If there are no more questions on the generality of the bill, we might be able to move right now to proposed Section 107.

Mr. Skoberg: I would move that we adjourn, Mr. Chairman.

The Chairman: We can if that is the wish of the Committee.

Shall we adjourn now until 3:30 this afternoon? We will have the officials of the department with us for the rest of the bill.

The meeting is adjourned until 3:30 p.m.

AFTERNOON SITTING

• 1548

The Chairman: Gentlemen, we will start this afternoon's meeting, resuming consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

We have with us, this afternoon, officials of the department: Mr. Bernard Wilson, the Deputy Minister; Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations;

[Interprétation]

quelle affaire, ce qui, à mon avis, dépasse le cadre de l'investigation ou de l'étude mentionnées dans l'article proposé.

A la page 17, aux lignes 33 à 40, on traite du personnel de surveillance, dont j'ai déjà parlé.

Passons maintenant à l'article 1 du bill. A la page 35, nous en arrivons à un article qui a suscité de vives réactions, l'article 149, que j'ai complètement griffonné et qui est maintenant périmé.

Monsieur le ministre, nous voulons maintenant vous donner notre avis au sujet de la ligne 25. Sans entrer dans les détails, nous avons constaté que la version française mentionne le conjonction «ou». Il devrait donc y avoir un «or» après le mot «subsection» à la ligne 26 de la version anglaise de l'article 149 (2) a) (ii).

J'essaie seulement d'exposer les différentes possibilités que plusieurs aimeraient voir dans l'article ayant trait au changement technologique.

Un peu plus loin, à la ligne 40 ...

Le président: A la page 41?

M. Alexander: Non, à la page 35. C'est l'article qui a donné lieu à de vives réactions et au sujet duquel nous avons entendu beaucoup de témoignages. Nous proposons de le modifier de façon à avoir «ou», à la ligne 40, au lieu de «et».

Voilà les modifications que nous proposons pour le moment. Nous pourrions proposer d'autres modifications à mesure que l'étude du projet de loi progressera.

Le président: Monsieur Alexander, pouvez-vous donner copie de cela à mademoiselle Sirpaul?

M. Alexander: Oui, dès que j'aurai fini de les vérifier.

Le président: Y a-t-il d'autres questions?

M. O'Connell: Monsieur le président, je voudrais remercier monsieur Alexander, comme je l'ai fait pour monsieur Skoberg, de nous avoir suggéré ces modifications. Cela aidera sûrement le Comité à accélérer ses travaux et permettra au ministère de leur donner suite d'une manière appropriée. C'est une forme de coopération que j'apprécie beaucoup.

Le président: Messieurs, nous devons siéger jusqu'à 12 h 30. S'il n'y a pas d'autres questions au sujet de la portée générale du projet de loi, nous pouvons maintenant passer à l'article 107.

M. Skoberg: Je propose que nous ajournions, monsieur le président.

Le président: C'est possible si le Comité est d'accord.

Nous levons la séance jusqu'à 3 h 30 cet après-midi? Les hauts fonctionnaires du Ministère seront présents et nous étudierons avec eux la fin du bill.

La séance est levée jusqu'à 3 h 30 p.m.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, nous reprenons cet après-midi l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Nous accueillons de nouveau les hauts fonctionnaires du ministère du Travail Bernard Wilson, sous-ministre; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint aux Relations industrielles;

[Text]

Mr. Robert Mitchell, Departmental Solicitor; and Mr. Robert Armstrong, Special Assistant to the Deputy Minister.

I shall call proposed Section 107.

We do not have a quorum at the present time, so there will be no possibility of moving amendments. If you agree, we will ask the officials to give us their interpretation of proposed Section 107. When we have any questions on the proposed section, we could come back to them with the amendments as soon as we have a quorum. Right now we will deal with proposed Section 107. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, just to keep the record straight, as I understand it, there are only five clauses in this bill. Clause 1 goes to page 70; Clause 2 is on page 70; Clauses 3, 4 and 5 are on page 72. So that we will know what we are doing here, Clause 1 takes in the whole bit, right up to page 70. If we will just keep that in mind, when we talk about passing Clause 1 we are talking about a lot of matters. I do not know if this has been brought to your attention, sir, but 107 is really—I do not know what it is. It is proposed Section 107, I guess.

• 2150

The Chairman: This is a new number in part V, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Right, but I think you have only five clauses in this whole thing. On page 2 you have Clause 1; then on page 70 you have Clause 2, that is "Transitional, Consequential and Commencement". In other words, that Clause 1 has 210—well, not 210 sections because it starts at Section 107. Then you go on to Clause 3 on page 72, and Clauses 4 and 5, and that is it. Perhaps I am wrong, but let us get the sequence of what we are talking about.

The Chairman: Yes, I think you may have a point there. There are five clauses, and this would be proposed Section 107, Clause 1.

Mr. Alexander: I think it would be safe to put it that way.

The Chairman: Any comment on this, Mr. Caccia? I think we all agree with that, Mr. Alexander. We will call them sections. This will be proposed Section 107 of Clause 1.

Mr. Caccia: Mr. Skoberg is following the numbering by sections in his amendments. It seems to be a reasonable approach for the purpose of identifying what he wants to amend. We would find it easier to follow that approach, according to the number of sections as adopted by Mr. Skoberg.

Mr. Alexander: The only thing I would have to say in reply to that—and I can understand what my friend Mr. Caccia is saying—is that when you ask, shall Clause 1 carry, you are talking about...

The Chairman: It would be proposed Section 107 of Clause 1.

Mr. Alexander: All right.

The Chairman: This is how we will call this. So we will start with proposed Section 107 of Clause 1.

[Interpretation]

Robert Mitchell, avocat du Ministère et Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre.

Je mets en délibération l'article 107 proposé.

Puisque nous ne formons pas quorum, il sera impossible pour l'instant de présenter des amendements. Nous pourrions, si vous êtes d'accord, demander aux hauts fonctionnaires de nous donner leur interprétation de l'article 107 proposé. S'il y a des questions à ce sujet, ou que l'on désire présenter des amendements une fois que nous aurons le quorum, nous pourrions y revenir. Commençons par l'article 107. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, précisons bien qu'il y a seulement cinq articles dans le Bill. L'article 1 se termine à la page 70 et, l'article 2 également; les articles 3, 4 et 5 se poursuivent jusqu'à la page 72. Je le répète, donc, l'article 1 forme l'essentiel du Bill; il continue jusqu'à la page 70. Lorsque nous adopterons l'article 1, il faudra tenir compte du fait qu'il couvre énormément de sujets. Je ne sais si on vous l'a signalé jusqu'à présent, monsieur le président. Je ne sais pas au juste ce que représente l'article 107; je suppose que c'est l'article 107 proposé.

Le président: Il s'agit d'un nouvel article à la Partie V, monsieur Alexander.

M. Alexander: Bien, mais il n'y a que cinq articles dans tout le bill. A la page 2, on trouve l'article 1; puis il faut se reporter à la page 70 pour l'article 2: «Disposition transitoire, disposition résultante et entrée en vigueur.» J'allais dire que l'article 1 du bill comportait 210 articles proposés, mais ce n'est pas le cas puisqu'on commence à l'article proposé 107. On termine par les articles 3, 4 et 5 du bill à la page 72. Il s'agit de bien voir ce dont il est question.

Le président: Vous n'avez peut-être pas tort d'insister là-dessus. Précisions de nouveau que le bill comporte cinq articles et qu'on débute avec l'article proposé 107 de l'article 1 du bill.

M. Alexander: Il convient, je pense, de le souligner chaque fois.

Le président: Vous avez des observations à faire, monsieur Caccia? Tout le monde semble d'accord, monsieur Alexander. Je mettrai en délibération les différents articles proposés. Je commence par l'article proposé 107 de l'article 1 du bill.

M. Caccia: M. Skoberg s'en tient à l'ordre des différents articles proposés dans ses amendements. Il sera peut-être plus facile ainsi de voir sur quoi portent ses amendements. L'ordre suivi par M. Skoberg semble le plus logique et le plus facile.

M. Alexander: J'ajouterai simplement à cela, et je comprends très bien le point de vue de M. Caccia, que lorsqu'on mettra en délibération l'article 1, il faudra entendre...

Le président: Qu'il s'agit en réalité de l'article proposé 107 de l'article 1 du bill.

M. Alexander: Très bien.

Le président: Nous procéderons ainsi. Je mets donc en délibération l'article proposé 107 de l'article 1 du bill.

[Texte]

Mr. Alexander: What about the preamble?

The Chairman: We will deal with it at the end.

Mr. Alexander: Is there any particular reason for that? Is this a subcommittee decision?

The Chairman: I am informed that this is in Standing Orders of the House.

Mr. Alexander: Maybe we should know how it comes about. Maybe we would find that inclusion of it at length is certainly different.

The Chairman: Mr. Alexander, I am informed by the Clerk that it is in Article 75, Proceedings on bills in any Committee:

75. (1) In proceedings in any committee of the House upon bills, the preamble is first postponed, and if the first clause contains only a short title it is also postponed; then every other clause is considered by the committee in its proper order; the first clause (if it contains only a short title), the preamble and the title are to be last considered.

Mr. Alexander: That is in the law?

The Chairman: This is the legal side of it, but I am not a lawyer.

Mr. Alexander: You did very well in that regard.

On Clause 1, proposed Section 107—Definitions

The Chairman: We will go back to proposed Section 107, gentlemen. Are there any questions of Mr. Wilson concerning proposed Section 107?

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I think the one I am primarily interested in right now is the definition of "employee". I am primarily interested in the inclusion therein—and I am referring to page 4, the third paragraph down regardless of whether one may think that there is the exclusion of supervisory personnel, it has been brought to my attention by a present member of the board that the make-up of that clause right now would certainly bring unto the board added worries, added frustrations, in terms of interpretation.

• 1555

It was suggested in no uncertain terms, keeping in mind that what I am attempting to do is remove supervisory personnel from the scope of this bill, that the best way to do it would be to refer to the act as it stands and use the interpretation "employee" therein.

My concern, of course, without being repetitious though I think I have to be, is that I cannot go along with the submission that has been made by the Minister and the department that there is room for this type of bargaining unit. There would be problems arise as a result of a person—and I have used this expression before in this committee—wearing two hats at the same time.

If we are trying to arrive at good labour-management relations there are certain matters we must be cognizant of and this is one. I cannot for the life of me understand how you can have a supervisor, who has responsibilities, loyalties and duties to management, able at the same time to carry out his function within a bargaining unit. In the long-run, those two attitudes, those two philosophies, if you will, will certainly come into conflict.

This is why I would move, as I stated earlier, to have an amendment which, in effect, would remove supervisory personnel from the bill without any doubt whatsoever. I do not think I have to elaborate on that but would like some clarification on this. In any event, that will be the motion I will be moving.

[Interprétation]

M. Alexander: Vous oubliez le préambule.

Le président: Nous y reviendrons à la fin.

M. Alexander: Pourquoi, à la fin? C'est le sous-comité qui en a décidé ainsi?

Le président: C'est le Règlement de la Chambre qui le prévoit.

M. Alexander: Il conviendrait peut-être d'avoir certaines précisions à ce sujet. C'est peut-être différent lorsqu'il est inclus en entier.

Le président: Le greffier me signale que l'article 75 du Règlement, Délibérations sur des bills en Comité, porte que:

75. (1) Lors de l'étude de bills par un comité de la Chambre, on reporte d'abord à plus tard l'étude du préambule puis celle du premier article si celui-ci ne vise que le titre abrégé; le comité étudie ensuite chacun des autres articles dans l'ordre, puis en dernier lieu le premier article (s'il ne vise que le titre abrégé), le préambule et le titre.

M. Alexander: Et c'est le Règlement?

Le président: Il semble que ce soit la seule interprétation possible, je ne suis pas avocat.

M. Alexander: Vous vous tirez très bien d'affaires.

Article 1 du bill, article 107 proposé—Définitions

Le président: Revenons à l'article 107. Y a-t-il des questions à ce sujet?

M. Alexander: Ce qui m'intéresse surtout pour l'instant c'est la définition des termes «employé ou travailleur». Je vous renvoie à la page 3, septième paragraphe. Quelle que soit l'interprétation qu'on puisse donner, à savoir si le personnel de surveillance est inclus ou non, le conseil éprouvera certainement des difficultés pour rédiger cet article, selon un des membres actuels de ce conseil.

Je tiens simplement à ce que les surveillants soient exempts de l'application du bill, et ce d'une façon non équivoque. On a proposé, et ce serait sûrement la meilleure façon de procéder, qu'on s'en tienne à la définition des termes «employé ou travailleur» donnée par la loi.

Je me répète peut-être, mais j'insiste là-dessus: je ne puis être d'accord avec la politique du ministre et du ministère selon laquelle il y a place pour des unités de négociations composées de surveillants. On ne peut servir deux maîtres à la fois, je l'ai déjà dit; des difficultés surviendront sûrement.

Si nous voulons établir des relations harmonieuses entre patrons et ouvriers, il nous faut admettre certains principes de base dont celui-là. Je ne puis absolument pas concevoir qu'un surveillant, qui a des responsabilités, qui doit être loyal envers la direction, puisse être également actif au sein d'une unité de négociations. Inévitablement, des conflits naîtront de ce tiraillement.

Je l'ai déjà dit, je suis prêt à présenter un amendement visant à exempter, de façon non équivoque, les surveillants de l'application du bill. Je ne voudrais pas insister davantage, mais j'aimerais avoir quelques précisions à ce sujet. De toute façon, je présenterai une motion plus tard.

[Text]

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: The definition in the existing act or section of the code is obviously deficient now. It is really pitched to a time when fewer grades of workers were employed and there was quite a different distinction between management and supervisory people.

We have a broader definition this time by reference to any person employed, including a dependent contractor and a private constable, but not including a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

Those two qualifications are in the present act; it is really a matter for interpretation by the Canada Labour Relations Board with the tools it uses in the form of various questionnaires which its officers put to any person who has or claims to have managerial duties.

It is a matter of degree: you cannot separate. Sometimes even the humblest employee has a small supervisory task to perform on occasion. It is really a matter of degree to what extent he is managerial or supervisory.

The policy of the board, based on these questionnaires which they have used for the last 20-odd years, revising them from time to time to keep them up-to-date, is that people who have managerial duties are absolutely excluded; there is no doubt about that. In one or two sections of this act, it refers to that fact. Supervisory employees on the other hand, or working foremen at the present time, are considered, because they use the tools of the trade, to be suitable for inclusion in a bargaining unit. That also has been board policy for many years.

• 1600

There is a class of employee who we have found is not managerial at all. He is completely supervisory. Really he just watches the employees. He has no authority to do any of the things that the board thinks that a management person should have, such as recommending wage rate changes or the authority to hire or fire.

We estimate that the single qualification which will allow full-time supervisors to become eligible for certification will take in very few employees. But there are no management people subject to this act at all, provided by the test of the board, that their management duties are of a significant nature that leads the board to say, you are not an employee within the meaning of this act. Certainly confidential employees, in matters relating to labour relations, are always excluded, and that exclusion descends to such people as stenographers and other people who are regularly engaged in that kind of confidential labour relations work.

Mr. Alexander: I think the point that was brought home very soundly was that the board would be hampered somewhat by the definition you put on it now. They would much rather be in the position to determine who is and who is not supervisory personnel on the basis of the old definition. They feel that this definition opens up a can of worms as far as they are concerned.

These are not my words. This is what I can remember very distinctly, and it was brought home very emphatically

[Interpretation]

Le président: Monsieur Wilson a la parole.

M. Wilson: La définition des termes «employé ou travailleur» dans le code actuel a des lacunes évidentes. Elle a été établie à un moment où il y avait moins de catégories de travailleurs et où les notions de direction et de surveillance étaient toute autres.

On en élargit la portée dans le bill en incluant un entrepreneur dépendant ou un constable privé, à l'exclusion de toute personne exerçant des fonctions de direction ou à caractère confidentiel, ayant trait aux relations industrielles.

Je vous signale que les deux cas sont déjà prévus dans la loi actuelle; l'interprétation en est laissée au Conseil canadien des relations de travail qui utilise différents questionnaires qu'il fait remplir par les personnes qui occupent ou qui croient occuper des fonctions de direction.

C'est une question de niveau; il est extrêmement difficile d'être catégorique. Même les employés à l'échelon le plus bas peuvent à l'occasion exercer des fonctions qui se rattachent à la surveillance. La question est de savoir à quel stade il s'agit vraiment de fonction de direction ou de surveillance.

Le Conseil a toujours eu comme politique, sur la foi des questionnaires qu'elle fait remplir depuis vingt ans environ, en les révisant de temps en temps afin de les garder à jour, d'exclure catégoriquement tous ceux qui occupent des fonctions de direction; il n'y a aucune équivoque. Un ou deux articles de la loi portent sur ce sujet. D'autre part, à l'heure actuelle, les surveillants et les contremaîtres parce qu'ils se servent des instruments d'un métier, sont

considérés comme pouvant être inclus dans une unité de négociation. C'est là aussi une politique que la Commission a adoptée depuis de nombreuses années.

Il y a à notre avis une catégorie d'employés qui n'occupent aucune fonction patronale que ce soit. Ce ne sont uniquement que des surveillants et n'ont réellement pour tâche que de surveiller le travail d'employés. Ils n'ont aucune autorité pour faire quoi que ce soit qui de l'avis de la Commission reviendrait à une personne qui est du côté du patronat comme par exemple, recommander le changement du taux des salaires ou avoir l'autorité pour embaucher ou congédier les employés.

A notre avis, la seule qualification qui permettrait à des surveillants à plein temps d'être admissibles à l'accréditation ne viserait qu'un très petit nombre d'employés. Mais le patronat ne relève pas du tout de la présente loi, puisque, selon les normes de la Commission les fonctions patronales sont de nature qui précisément permette à la Commission de dire à une personne qu'elle n'est pas considérée comme un employé au sens de la loi. Il va sans dire que les employés qui occupent des postes de nature confidentielle dans relations de travail sont toujours exclus et cette exclusion vise également des sténographes ou autres personnes qui s'occupent régulièrement de relations de travail d'une nature confidentielle.

M. Alexander: A mon avis, il a été clairement établi que le rôle de la Commission serait quelque peu entravé par la définition dans le texte actuel de la loi. La Commission aimerait beaucoup mieux être en mesure de déterminer qui fait partie d'un personnel de surveillance en vertu de l'ancienne définition. La nouvelle définition à son avis crée des complications.

Ce ne sont pas là mes propres paroles. Ce dont je me souviens très distinctivement, et cela a été exposé très

[Texte]

that to put this in means that you are giving an added burden which perhaps cannot be met by the board.

If that is so, I still reiterate keeping in mind my ultimate objective, the removal of supervisory personnel—although I can see one mistake in it, perhaps, but that will not take long—and that is to include what was left out, and that includes a dependent contractor or private constable. But failing that, this would leave them room to operate. I think this was the fear that they are very concerned about, that that type of definition which the department has drafted would place upon them an added burden.

Mr. Wilson: We have reassured them a number of times that they have very little to fear. The only other place that I know of where supervisory employees come into question or are mentioned in this bill is in proposed section 125(4), which refers to the supervision of other employees. But the board, as a matter of practice, in its duty to determine who are managerial and who are supervisory, has in the past had to apply these tests, which really mean that you cannot fully and completely define what is an employee without the board using some judgment, either managerial, supervisory or professionally.

I could go over the questionnaires to show you how completely the board searches this question through its officers and through direct evidence, as to the quality of management in an employee. Of course, every supervisory employee is claimed to have management functions, because he is supervisory, and when you apply the test to him you come to somewhat absurd situations. When you look at the duties of a man who is said to have complete responsibility and he has a high sounding title, he really has nothing important to do. But when you come upon a man with an innocuous title and examine his duties, you find that he is fully management.

• 1605

Mr. Alexander: All I can say in reply, Mr. Wilson, is that I am wondering why a member of the board would be so concerned about this clause then, notwithstanding that, which I am sure he is very much aware of.

Mr. Wilson: Mr. Hallsworth, who is a vice-president, as I recall it, of the Ford Motor Company, is concerned about it, and Mr. Picard was not concerned about it at all when he appeared before this Committee. Without casting any aspersions, of course, Mr. Hallsworth is a representative of management on the board and Mr. Picard is a representative of labour. There is probably is some reason that they have somewhat different views as to the impact of this, but in the opinion of the officers of the department, some of whom including myself, have worked for the board for many years, it will not have a significant impact at all by reason of the fact that the board is specifically enjoined not to include managerial people in a bargaining unit. It uses these tests to determine that. And if you have a full-time supervisory employee who in any way has management duties, he will not be included in the bargaining unit. But if you have one who does nothing except watch, or if you have one who uses the tools of the trade, that is he works with the men doing the same job as he does, he

[Interprétation]

clairement, est le fait que si l'on inscrit ce texte dans la loi, on fait retomber sur les épaules de la Commission un fardeau supplémentaire que celle-ci ne pourra peut-être pas supporter.

Même s'il en était ainsi, je ne peux que réitérer, tout en gardant à l'esprit mon objectif ultime, l'élimination du personnel de surveillance—bien que j'y vois une erreur qu'il ne prendra pas beaucoup de temps à corriger—pour inclure dans le texte de la loi ce qui a été enlevé y compris un contracteur dépendant ou un constable privé. À défaut de cela, il y aurait moyen d'arriver à quelque chose. La Commission craignait surtout que ce genre de définition rédigée par le ministère leur apporte un surcroît de responsabilités.

M. Wilson: Nous les avons rassurés à plusieurs reprises et ils ont très peu de choses à craindre. Le seul endroit où le personnel de surveillance soit mentionné dans le bill est l'article 125(4) qui traite de la surveillance d'autres employés. Mais à toutes fins pratiques la Commission, qui a pour fonction de déterminer qui relève du patronat ou qui relève d'un personnel de surveillance a par le passé eu à mettre en pratique certains tests, ce qui veut dire qu'on ne peut pas définir complètement ce qu'est un employé à moins que la Commission use de son jugement pour ce qui est du patronat, du personnel de surveillance ou des membres des professions libérales.

Je pourrais revoir les questionnaires avec vous pour vous montrer jusqu'à quel point la Commission cherche à avoir une réponse à ce sujet par l'entremise de ses fonctionnaires et par des preuves directes pour voir si un employé peut de quelque façon être considéré faisant partie du patronat. Évidemment, tout surveillant est censé exercer des fonctions de direction en raison de la nature de son poste, mais lorsqu'on examine les choses de près, on trouve des situations quelque peu absurdes. Certains sont affublés de responsabilités importantes et de titres mirobolants et qui, pourtant, ne font rien de très impor-

tant. Il y en a d'autres, par contre, dont le titre n'impersonne personne, mais dont les fonctions, après examen, s'avèrent être des fonctions de direction.

M. Alexander: Je me demande tout de même, M. Wilson, pourquoi un membre du conseil, y verrait matière à tant de préoccupation.

M. Wilson: M. Hallsworth, vice-président, si ma mémoire est bonne, de la Ford Motor Company, s'en préoccupe, mais pas M. Picard. Sans vouloir insulter qui que ce soit, M. Hallsworth représente, à ce conseil, la partie patronale et M. Picard, la partie syndicale. Chacun a probablement de bons arguments, mais des hauts fonctionnaires du ministère, qui ont, comme moi, travaillé pour le conseil pendant nombre d'années, ne croient pas que cette mesure aura d'effet perturbateur parce que les ordres donnés au conseil lui interdisent d'accepter le personnel de direction au sein d'une unité de négociation. Les tests servent à cette fin. Le surveillant qui a des fonctions de direction se verra exclu de l'unité de négociation, mais la politique actuelle du conseil est d'inclure dans l'unité de négociation tout employé qui ne fait qu'un travail de surveillance ou qui pratique son métier, qui travaille avec ses compagnons. Si le nouveau conseil suit la même ligne de conduite, cet employé fera partie de l'unité de négociation puisqu'il ne participe pas à la direction.

[Text]

probably will be included because it is the policy of the board now. And if the new board follows the policies of the old board it will probably include him in the bargaining unit, because his duties and responsibilities are not of a management character at all.

We have some management people who are full-time supervisory people who are paid an hourly wage, for instance, and have no privileges beyond what the other employees have. The only thing they do not do is work at the operation in the same way as the others.

Mr. Alexander: I think we can fortify our several positions, sir, but I was very, very concerned about it and still am. However, I do not think we are making any headway because I understand you and I am sure you understand me. Perhaps I am wrong in my conclusions, but I will not pursue the matter any further except to say that I can see one error in the amendment and that is because of the "dependent contractor" definition being brought in—it was not in the old act. Of course, included in any amendment that I would make would be the dependent contractor under "private constable", which was not in the old act.

Mr. Wilson: The private constable of course refers to those constables especially employed by the CNR and the National Harbours Board who have enjoyed bargaining rights for a number of years and this act does not cover your public constable at all.

Mr. Alexander: I have no further questions on that.

The Chairman: Are there any further questions on Clause 107, gentlemen?

Mr. Skoberg: I do not think we want to get back into the (b) section but I would like to ask whether or not there has been any further information in regard to the questions you were asked this morning. I believe a look will be taken at a few areas of concern.

Mr. Mitchell: About the fishermen?

Mr. Skoberg: Yes.

Mr. Mitchell: Is that something we could stand aside for now? I do not have anything to add to what I said this morning but we realize the Committee's concern on this point and if we could stand it for now, Mr. Skoberg, we may come back to it later.

• 1610

Mr. Wilson: I have one thing to add to that. We in the department considered this problem very sympathetically, and we had some direct representations on it. Following the legal position, and we have to do that of course, we do not think it is going to be helpful to the fishermen in general to have their whole bargaining capacity tainted by the fact that they include employees in a bargaining unit which are of the employer category.

Our second reason for taking the position that we did was that we felt that the share-of-the-catch fishermen pretty largely set the labour standards that will apply in the industry and that they will, because they are in the same union, apply or see that those standards are applied to the single-boat fisherman. We think that is the way the problem will be solved. But we do not think it is going to be possible, unless further looking into it shows us a new way, to put employers who are self-employed fishermen in a unit with the others.

[Interpretation]

Il faut citer le cas de ceux qui ont des fonctions de direction et de surveillance, qui sont payés à l'heure, mais qui ne jouissent pas de privilèges spéciaux, outre ceux des autres employés. Ce qui les différencie des autres, c'est que leur travail n'est pas exactement le même.

M. Alexander: Nous pourrions continuer longtemps ainsi, monsieur, sans pour autant régler cette question qui me préoccupe toujours; néanmoins, je crois que nous ne pourrions guère progresser puisque nous nous comprenons parfaitement, j'en suis sûr. Il se peut que mes conclusions soient inexactes, mais je m'en tiendrai là. J'ajouterais, toutefois, qu'il y a une erreur dans la modification à cause de la définition d'«entrepreneur dépendant» qui y est incluse et qui ne se trouvait pas dans l'ancienne loi. Évidemment, dans toute modification que j'apporterais, l'entrepreneur dépendant répondrait à la définition de «constable privé», laquelle ne se trouvait pas dans l'ancienne loi.

M. Wilson: Cette définition de constable privé s'applique aux agents employés surtout par le CN et par le Conseil des ports nationaux qui ont, depuis longtemps, acquis le droit à la négociation; elle ne se rapporte pas du tout au constable privé auquel vous faites allusion.

M. Alexander: Je n'ai plus de questions à ce propos.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser sur l'article 107, messieurs?

M. Skoberg: Je ne crois pas qu'on veuille discuter encore sur le paragraphe (b), mais j'aimerais savoir si on a eu d'autres renseignements à propos des questions posées ce matin. Il me semble qu'on devait y examiner certains points.

M. Mitchell: Vous parlez des pêcheurs?

M. Skoberg: Oui.

M. Mitchell: Pourrait-on y revenir plus tard? Je n'ai rien à ajouter à mes propos de ce matin, mais nous nous rendons compte de l'intérêt que le Comité porte à cette question; nous pourrions peut-être laisser ce sujet, M. Skoberg, et y revenir plus tard.

M. Wilson: J'aimerais ajouter quelque chose à ce sujet. Nous avons, dans les ministères, étudié sérieusement ce problème et nous avons fait des propositions à ce sujet. Selon des avis juridiques, dont nous avons dû tenir compte, nous ne croyons pas qu'il sera utile aux pêcheurs en général que toutes leurs possibilités de négociation soient entravées par le fait que des employés de leur groupe de négociation relèvent de la catégorie des employeurs.

La deuxième raison qui nous a amenés à adopter ce point de vue est que nous estimons que les pêcheurs qui partagent en association les profits des produits de leur pêche, établissent les normes de travail qui s'appliqueront aussi dans l'industrie; et que ces pêcheurs, parce qu'ils font partie du même syndicat, veilleront à ce que ces normes soient appliquées au pêcheur qui n'a qu'un seul bateau de pêche. Nous croyons que c'est ainsi que le problème sera résolu. Toutefois, nous ne croyons pas qu'il sera possible, à moins de découvrir un nouveau moyen d'inclure les pêcheurs à leur compte, qui sont considérés comme des employeurs, dans la même unité de négociation que les autres.

[Texte]

Mr. Skoberg: May I then, Mr. Chairman, turn to the definition of lockout. I had difficulty in understanding, in that particular definition, the words "to aid another employer to compel his employees", which is one of the amendments we have introduced. Then if you turn to proposed section 180 and compare it with the responsibility of strike or lockouts by the employee, it can be seen that employee actually, unless he is a member of a bargaining unit, can really go on sympathy strike. But, in effect, what you are saying in the definition of lockout on page 4 is that an employer can actually aid another employer in a sympathy lockout—unless I am reading it wrong. Could I have an explanation, please?

Mr. Wilson: I suppose you can have a secondary form of lockout in which one employer says that he will not do business with another employer unless he locks out his employees. I do not think you gain anything by taking that out.

Mr. Skoberg: Then should it not be well spelled out in proposed section 180?

Mr. Wilson: Maybe we could consider it under that section.

Mr. Skoberg: Somehow or other I believe it is weighted in favour of one party, if we are looking at the proper type of approach to collective bargaining.

Mr. Mitchell: In proposed section 180 we are pretty stringent about how you get into a position to effect a lockout if you are an employer, Mr. Skoberg, and we require that certain steps be taken there. There is to be notice to bargain, bargaining and conciliation procedures and the passage of certain time.

Mr. Skoberg: Also, proposed section 182; that refers to the employee end of it.

Mr. Mitchell: Yes. But by including this in the definition of lockout we make certain that we cover both situations, where an employer is locking out for one of two purposes, either to compel his own employees or to aid another employer to compel his employees to agree to terms or conditions of employment. So by putting a broad meaning on the term "lockout" the statute controls in what circumstances the lockout will be legal and makes it an offence to lock-out illegally. A sympathy lockout, in all the circumstance I can think of, would be illegal unless the employer happened to have complied with all of the requirements of proposed section 180.

• 1615

Mr. Skoberg: If I may just pursue that, Mr. Chairman—and I have to associate "lockout" on page 4 with proposed Section 180 because if I am wrong on one, then the other does not apply—and if I look at proposed Section 180(2), members of the same union but of a different bargaining unit, I would suggest, are effectively ruled out from any type of a sympathy strike. Proposed Section 180(2) would force a union to cross its own picket line.

Mr. Wilson: Other employees might be compelled by their employer to cross a picket line, as they are now, but the employer could not force any of his employees in the plant to do the work of the striking employees.

[Interprétation]

M. Skoberg: Puis-je maintenant, monsieur le président, passer à la définition du lockout. J'ai eu de la difficulté à inclure dans cette définition, en particulier, les mots: «ou d'aider un employeur à contraindre ses employés», qui est l'un des amendements que nous avons préconisés. Puis, si l'on étudie maintenant l'article 180 et qu'on le compare avec celui qui traite de la responsabilité des grèves ou des lockout par l'employé, on constate qu'aucun employé, à moins d'être membre d'une unité de négociation, ne peut réellement déclencher de grève de sympathie. Mais ce qu'on dit réellement, si je ne m'abuse, dans la définition de lockout à la page 4, c'est qu'un employeur peut de fait aider un autre employé lors d'une grève de sympathie. Pourrais-je, s'il vous plaît, avoir une explication à ce sujet?

M. Wilson: Je suppose qu'il peut y avoir une forme secondaire de lockout par laquelle un employeur déclare qu'il ne fera pas affaire avec un autre employeur s'il ne licencie ses employés. Je ne crois pas que vous gagniez quelque chose en éliminant cette phrase.

M. Skoberg: Alors ne devrait-on pas le dire clairement dans l'article 180?

M. Wilson: Peut-être pourrions-nous en tenir compte en vertu de cet article.

M. Skoberg: D'une façon ou d'une autre, je pense que cela favorise l'une des parties, alors que nous essayons de préconiser la meilleure façon d'aborder le problème des négociations collectives.

M. Mitchell: Dans l'article 180, nous sommes assez rigoureux lorsqu'il s'agit de déterminer comment un employeur peut déclencher un lockout et nous exigeons que certaines mesures soient prises à cet égard. Il faut donner avis des négociations à déclencher, et des procédures de conciliation à entamer ainsi qu'un certain laps de temps à respecter.

M. Skoberg: L'article 182 réfère également à l'employé.

M. Mitchell: Oui. Mais en incluant cela dans la définition du lockout, nous nous assurons que nous pouvons faire face aux deux situations, lorsqu'un employeur déclenche un lockout à une ou deux fins, soit en contraignant ses propres employés, soit en aidant un autre employeur à contraindre ses employés pour que ceux-ci se mettent d'accord sur les conditions de travail. Ainsi, en donnant un sens assez vaste au terme de lockout, la loi contrôle les circonstances dans lesquelles le lockout sera légal et d'un lockout illégal une infraction. Un lockout de sympathie, dans toutes les circonstances, serait illégal à moins que l'employeur ne se soit conformé à toutes les exigences de l'article 180.

M. Skoberg: Si je peux poursuivre, monsieur le président, il me faut faire la relation entre le terme «lockout», à la page 4, et l'article 180 proposé, parce que si je me trompe sur le premier, le second ne s'applique pas, et si je regarde l'article 180 (2) proposé, les membres d'un même syndicat mais d'une unité de négociation différente ne peuvent faire une grève de solidarité. L'article 180 (2) proposé forcerait donc un syndicat à franchir ses propres lignes de piquetage.

M. Wilson: Les autres employés peuvent être contraints par leur employeur à franchir une ligne de piquetage, comme cela se fait actuellement, mais l'employeur ne peut forcer aucun de ses employés à faire le travail des grévistes.

[Text]

Mr. Skoberg: What I am trying to get at is that in one case, we have an employer able to aid another employer to compel his employees to agree to terms.

Mr. Robert Armstrong (Special Assistant to Deputy Minister, Department of Labour): He cannot aid him. It would be an offence if he aids him.

Mr. Skoberg: It says, under "lockout":

... or to aid another employer ...

Mr. Armstrong: The offence is cast in broad language, similar language to the present act. If you narrow it, you are narrowing the offence.

The Chairman: Does Mr. Kelly wish to add something to this?

Mr. Kelly: Yes. On page 4, you define the lockout and the strike, and they would be illegal if they took place at other than the time they were allowed to take place by the legislation. If you have notice served by a union that represents several units in an enterprise or even in differing enterprises, and they went through conciliation and have acquired the right to strike, they are in strike position; and it is up to them if they call the strike simultaneously or not. Before a company could call a lockout in sympathy with another company, they would have to go through the same process and acquire the right to lock out.

Mr. Skoberg: All right; but after the lockout has been acquired, that definition then does not necessarily mean that another employer can compel his employees by bringing about a lockout so that they cannot go to work?

Mr. Wilson: It would be illegal if he had not acquired the right to do that. But I think this relates to one unit of employees who are employed by an employer, where another employer aids him in forcing a lockout.

Mr. Skoberg: I think I am probably getting tangled up on your definition of "lockout" in one case, which in my opinion, of course, pertains to the employer's right to effect a lockout, and a strike in the case of an employee and what requirements he is covered by under the legislation.

Mr. Mitchell: Can I have another crack at it, Mr. Skoberg?

Mr. Skoberg: Yes.

Mr. Mitchell: We want to prohibit lockouts at all times except as permitted by proposed Section 180. If an employer has closed his place of business or suspended work in order to assist another employer to come to a collective agreement, we do not want him to be able to say, "Mine is not a lockout because I was not trying to compel my employees to agree to terms or conditions". Do you understand? We do not want him to have that defence available.

Mr. Alexander: If I might add this, Mr. Chairman, what we are doing here and I think this is where my friend is getting confused. We are defining the word "lockout" and I think Mr. Skoberg is reading more into the definition in terms of—and I might get confused on this myself—action, and we are really talking about the definition of a lockout.

[Interpretation]

M. Skoberg: J'essaie de dire que, dans un cas, un employeur peut en aider un autre à forcer ses employés à accepter ses propositions.

M. Robert Armstrong (adjoint spécial du sous-ministre, ministère du Travail): Il ne peut l'aider, car il commettrait un délit.

M. Skoberg: On lit sous la rubrique «lockout»:

... ou d'aider un autre employeur ...

M. Armstrong: Le délit est très bien expliqué, aussi bien que dans la loi actuelle. Si vous abrégez la définition, vous diminuez, de ce fait, l'importance du délit.

Le président: Monsieur Kelly a-t-il quelque chose à ajouter?

M. Kelly: Oui. A la page 4, vous définissez le lockout et la grève comme illégaux s'ils n'ont pas lieu au moment prévu par la loi. Si un syndicat, représente plusieurs unités de négociations dans une ou plusieurs entreprises, est passé par l'étape de la conciliation et a acquis le droit de grève, il peut faire la grève dans plusieurs entreprises en même temps. Avant qu'une entreprise puisse décréter un lockout pour appuyer une autre entreprise, elle doit suivre le même processus et acquérir le droit de lockout.

M. Skoberg: Très bien. Mais lorsque ce droit de lockout, est acquis, une autre entreprise, d'après cette définition, ne peut-elle pas obliger ses employés à quitter leur travail en décrétant un lockout?

Mr. Wilson: Ce serait illégal si elle n'avait pas acquis le droit de le faire. Mais je crois que cela touche une unité d'employés qui travaillent pour un employeur qu'un autre employeur appuie en décrétant un lock-out.

Mr. Skoberg: Je crois que je m'embrouille dans votre définition du «lockout» qui, à mon avis, concerne d'une part, le droit de l'employeur de décréter un lock-out, et, d'autre part, celui de l'employé de faire la grève, conformément aux exigences de la loi.

M. Mitchell: Puis-je faire une autre observation, monsieur Skoberg?

M. Skoberg: Oui.

M. Mitchell: Nous voulons interdire que les lock-outs soient décrétés à d'autres moments que ceux qui sont permis dans l'article 180 proposé. Si un employeur ferme ses portes ou arrête le travail dans le but d'aider un autre employeur à régler une convention collective, nous ne voulons pas qu'il puisse dire: «Ce n'est pas un lock-out car je ne veux pas forcer mes employés à accepter les termes de la convention.» Comprenez-vous? Nous ne voulons pas qu'il puisse fournir un tel argument.

M. Alexander: Monsieur le président, permettez-moi d'ajouter que nous en sommes, et je pense que c'est ce qui a induit mon collègue en erreur, à définir le terme «lockout». Je pense que M. Skoberg s'attache plus à l'action en tant que telle qu'à la définition; et nous discutons véritablement sur la définition.

[Texte]

Mr. Skoberg: I presume that when we read these proposed sections we have to go back to the definition to see what the respective definition means, and as I read proposed Section 180 it deals with:

No strike or lockout until certain requirements met. When I go back and look at the definition of lockout I see there is permission there in so far as an employer aiding another employer to compel his employees is concerned. Those are the words that bother me somewhat. Then I associate proposed Section 180 as a restriction placed upon the employee end of the table.

Mr. Wilson: The scheme is in the present act and it has not given us any trouble.

Mr. Skoberg: That may not be the answer forever, though.

Mr. Armstrong: It was not raised by anybody, was it? Was the point raised by any representations?

Mr. Skoberg: I raised the point in questioning some of the witnesses, yes.

Mr. Armstrong: So the briefs raise it?

Mr. Skoberg: I believe so, yes. I would have to go back to the Committee hearings, but that question was raised with the employee group. In fact, I raised that point with CRLA.

Mr. Armstrong: But they did not raise it with the Committee.

Mr. Skoberg: What is that?

Mr. Armstrong: They did not raise it with the Committee.

Mr. Skoberg: No, not that group, but that still does say we should not raise it in committee.

Mr. Armstrong: Oh, no, Mr. Skoberg. One would not suggest that. It is an interesting point.

Mr. Mitchell: Mr. Skoberg, we are not giving them permission to lockout for that purpose. The only circumstances in which an employer can lockout are the circumstances in proposed Section 180, and the steps that he has to go through are clearly defined in a very full way. We want to be able to define "lockout" in such a way that it has a broad meaning so that an employer will not be able to escape the consequences of his lockout on a technicality.

Mr. Skoberg: Yes.

Mr. Mitchell: Such a technicality might be if he were to say to the court, "I closed my business to aid another employer to compel his employees, I did not close my business to compel my own employees, and therefore I did not lockout".

Mr. Skoberg: If I may go to the next...

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: May I give you an example, Mr. Skoberg, which might cover the situation. If a notice was served and bargaining was taking place with the railways on separate contracts, the engineers, for instance, and the employees and the company went through the procedures and the CPR were in a strike position and a lockout was called by the CPR, and if a lockout was called by the TH & B of its engineers and they had not acquired the right to lockout in conjunction with the conciliation procedures outlined in the act, that would be illegal. Likewise, it would be illegal if those TH & B employees withheld their services, but if they had acquired the right to strike or lockout on both railways, it would be permissible.

[Interprétation]

M. Skoberg: Quand nous lisons ces articles, je suppose que nous devons retourner à la définition pour savoir de quoi il en retourne; ainsi, l'article 180 porte que:

«Les grèves et lock-outs sont subordonnés à l'observation de certaines conditions.»

Si je me reporte à la définition du mot lock-out, je constate qu'un employeur peut aider un autre employeur à contraindre ses employés à accepter des conditions d'emploi. Ces mots me portent à interpréter l'article 180 comme une mesure de restriction contre les employés.

M. Wilson: Ces dispositions de la loi ne nous ont jamais causé de difficultés.

M. Skoberg: Il n'en sera peut-être pas toujours ainsi.

M. Armstrong: Jusqu'à présent, personne n'a soulevé ce point, n'est-ce pas? Y a-t-il une délégation qui l'ait fait?

Mr. Skoberg: Je l'ai moi-même mentionné devant certains témoins.

M. Armstrong: Dans ce cas, les mémoires en font mention?

M. Skoberg: Je le crois. Il me faudrait lire les procès-verbaux des Comités; mais je sais que cette question a été soulevée par les syndicats d'employés; j'en ai moi-même discuté avec l'ASCC.

M. Armstrong: Ils n'en ont pas parlé devant le Comité.

M. Skoberg: Pardon?

M. Armstrong: Ils ne l'ont pas signalé devant le Comité.

M. Skoberg: Non, pas ce groupe; mais cela ne nous empêche pas de débattre cette question en Comité.

M. Armstrong: Personne ne l'a proposé monsieur Skoberg; c'est un point intéressant.

M. Mitchell: Monsieur Skoberg, ce n'est pas dans ce but que nous donnons aux entreprises le droit de fermer leurs ateliers. Les seules circonstances dans lesquelles elles peuvent y avoir recours figurent à l'article 180 où leurs droits en cette matière sont clairement exposés. Nous voulons être en mesure de donner au terme «lock-out» une définition aussi large que possible de sorte qu'un employeur ne puisse contourner la Loi à cause d'une question technique.

M. Skoberg: Bien.

M. Mitchell: Cette question technique pourrait permettre à l'industriel de dire au juge: «J'ai fermé mes ateliers pour aider un autre employeur à contraindre ses employés à accepter des conditions de travail et non pas pour obliger mes propres employés. Mes employés ne sont donc pas victimes d'un lock-out.

Mr. Skoberg: J'aimerais poser une autre...

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: Monsieur Skoberg, je vous donnerai un exemple qui illustrera ce que nous venons de dire. Mettons que par suite d'un avis, les compagnies de chemin de fer engagé des négociations de contrats de travail distincts pour les ingénieurs d'une part et pour le reste des employés d'autre part. Les employés du CP se mettent en grève et l'administration annonce le lock-out. Si l'autre compagnie, la TH & B, interdit l'entrée à ses ingénieurs en dépit des dispositions de la loi sur les procédures de négociations, le lock-out est illégal. Une grève de la part des employés de TH & B serait aussi illégale. Par conséquent, il faudrait qu'il y ait grève ou lock-out dans les deux compagnies.

[Text]

Mr. Skoberg: I will go to my next question unless someone else has a question, Mr. Chairman.

The Chairman: You are still on proposed Section 107?

Mr. Skoberg: Yes.

Mr. Wilson: The next one is "strike".

Mr. Skoberg: Yes. I would like to deal with proposed Section 107(b) under "strike" on page 5, which we are suggesting should be struck out. I can probably appreciate the position of the department, but what bothers me is who determines whether a slowdown of work may not have been a work-to-rule movement in the original analysis?

Mr. Wilson: Who makes the determination? I suppose it would be made if either party applied for a declaration on whether the strike was or was not illegal.

Mr. Skoberg: Do you have any particular examples of work-to-rule cases that have come to light within the last couple of years that the board has had to deal with?

Mr. Wilson: That provision is not in our present act.

Mr. Skoberg: No.

Mr. Wilson: In our existing legislation it would be dealt with by "consent to prosecute" of the Minister, and in the prosecution the judge or magistrate would, on the allegation that employees had been on strike illegally, adduce evidence to that effect. I would say it is a matter of degree. Certainly in situations where employees are working to rule and can point to the rule, they could clearly prove that by doing what they had been told to do in the manual, they were not on strike at all.

• 1625

Similarly, in other situations, I think it could be demonstrated that they were following the manual to an absurd point, where they actually were on strike; and of course it ranges from a sit-down strike where no work is done right up to a situation where the employees say, "We did not do it because it was unsafe to do it in that particular way, and we were not limiting production because it was unsafe." Then it becomes a matter of proof.

Certainly you require a more sophisticated definition of "strike" now than you did in the last act of 25 years ago.

Mr. Skoberg: I imagine then that you are leaving the determination of this particular section to the Canada Labour Relations Board, whether or not in fact it was designed to restrict your limit output. Would that be the final course of action?

Mr. Wilson: It could find its way into court, too.

Mr. Mitchell: If the strike was illegal under proposed Section 180, there could be a prosecution in respect to those or an application could be made for a declaration to the board. It could go either way.

Mr. Wilson: The declaration to the board, of course, carries no penalty; it is merely a declaration by consent to prosecute of the Minister who has responsibility under this legislation for unfair practices which relate to disputes as distinct from unfair labour practices which relate to representations in other matters, which is the responsibility of the Canada Labour Relations Board. So that, in either case, whether it was a declaration or a prosecution, the actual tactics of the employees and probably the

[Interpretation]

M. Skoberg: Monsieur le président, j'aimerais poser une autre question si personne n'a rien d'autre à ajouter.

Le président: Cela concerne encore l'article 107?

M. Skoberg: Oui.

M. Wilson: Le terme suivant est «grève».

M. Skoberg: Nous proposons en effet de biffer le mot «grève» de l'article 107b) à la page 4. Je comprends la position du Ministère mais j'aimerais savoir qui détermine si un ralentissement de travail n'était pas initialement une grève du zèle.

M. Wilson: Je suppose qu'on s'en occuperait si les deux parties faisaient une déclaration concernant le droit de grève.

M. Skoberg: Pouvez-vous citer des exemples de grèves du zèle survenues ces dernières années et dont le Conseil a dû s'occuper?

M. Wilson: La loi ne porte aucune disposition à cet effet, à l'heure actuelle.

M. Skoberg: Ah non?

M. Wilson: La loi actuelle prévoit une «permission de poursuivre» du Ministre; et dans le cas d'employés qui ont fait une grève illégale, le juge devra apporter la preuve de l'illégalité. C'est une question de degré. Il y a certainement des cas où les employés travaillent selon les règles et peuvent le prouver; ils pourraient alors très bien prouver qu'ils agissaient conformément aux directives du manuel, et qu'ils n'étaient pas du tout en grève.

De même, je crois que, dans d'autres cas, on pourrait prouver qu'ils suivaient le manuel à tel point qu'ils étaient

effectivement en grève; et cela va évidemment d'une grève sur le tas, où aucun travail n'est fait, à ce genre de situation où les employés disent: «Nous ne l'avons pas fait parce que c'était dangereux de le faire de cette manière, et nous n'entravions pas la production, parce que c'était dangereux.» Alors cela devient une question de preuve.

Il est certain qu'il nous faut aujourd'hui définir la grève de façon plus précise que ne le fait la loi votée il y a vingt-cinq ans.

M. Skoberg: Je suppose donc que vous laisseriez à la Commission canadienne des relations de travail le soin de déterminer si l'action des employés visait à freiner votre production. Serait-ce votre dernier recours?

M. Wilson: Nous pourrions aussi faire appel aux tribunaux.

M. Mitchell: Si la grève était illégale en vertu de l'article 180 qui est à l'étude, on pourrait tenter des poursuites ou demander de droit de présenter une déclaration à la commission. Les deux pourraient se faire.

M. Wilson: La déclaration devant la commission ne comporte évidemment aucune peine; c'est seulement une déclaration de consentement à des poursuites, présentée par le ministre responsable, en vertu de la loi, les pratiques injustes relatives aux conflits; il faut les distinguer de celles du travail qui concernent les griefs relatifs à d'autres questions, et qui relèvent de la Commission canadienne des relations de travail. De sorte qu'on tiendrait compte, dans les deux cas, qu'il s'agisse d'une déclaration

[Texte]

record of output of the employer as it existed in times prior to the actual situation would be taken into account.

Mr. Skoberg: That is all on that.

The Chairman: Are there any more questions on Proposed Section 107? If not, we will move to proposed Section 108, page 6.

On Proposed Section 108—*Application of Part*

The Chairman: Is there any question on that section? I am informed that it is the same as in the present act. Shall we move to Proposed Section 109?

On Proposed Section 109—*Crown corporations*

The Chairman: This is also a corresponding provision. Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: I would like to ask a question. With reference to the Governor in Council, on what basis do they make exclusions? Is it laid down?

• 1630

Mr. Wilson: No. In the past it has been done by reason of the wish or will of the government that a certain group of employees be excluded. For some time under the old act certain plants of Canadian Arsenals Limited were covered by collective bargaining and others were not; they finally were all brought under, it was really a matter of will and convenience.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Just one further question. I notice the powerful exclusionary section of it. Would this include matters in which the government might reach the conclusion that this is a public interest atmosphere and because of that, of necessity, it should be excluded? Is this a catch-all phrase in there?

Mr. Wilson: No. I think the modern practice is as distinct from that which was adopted when Mr. Mackenzie King brought the National Harbours Board under the act which had been previously excluded back in 1944, I think, under the wartime regulations.

I think the modern practice now is that when a Crown company becomes established, it automatically is assigned either to the Public Service Staff Relations Act or to this act, and it is by specific exclusion of that. If it were not in the Public Service Staff Relations Act and if it were a Crown company by definition, as it is here, it would automatically come under this act.

Mr. Alexander: The next proposed Section 109(4):

(4) Except as provided by this section, this Part does not apply in respect of employment by Her Majesty in right of Canada.

Would you give me a couple of illustrations with respect to that?

Mr. Wilson: The exceptions would be all of the civil service, for instance. As provided by these proposed sections, it applies to a Crown corporation, who are also employees of Her Majesty but in a different capacity.

[Interprétation]

ou de poursuites, des procédés utilisés par les employés et probablement du rapport de production de l'employeur comme il existait avant la situation en cause.

M. Skoberg: Passons à un autre sujet.

Le président: Y a-t-il d'autres questions au sujet de l'article 107? Sinon, nous passerons à l'article 108, page 6.
Article 108—*Application de la présente Partie*

Le président: Y a-t-il des questions sur cet article? On me dit qu'il est le même que dans la Loi actuelle. Passons-nous à l'article 109?

Article 109—*Corporations de la Couronne*

Le président: Cette disposition ne change pas non plus. Monsieur Ritchie.

M. Ritchie: J'aimerais poser une question. A propos du gouverneur en conseil, sur quels critères se base-t-il pour soustraire des corporations au régime de la loi? Cela est-il exposé dans la loi?

M. Wilson: Non car dans le passé à la suite du désir ou de la volonté du gouvernement, certains groupes d'employés ont été exclus. Pendant un certain temps en vertu de l'ancienne loi certaines usines de la *Canadian Arsenals Limited* avaient un syndicat tandis que d'autres n'en avaient pas; finalement, toutes ces usines ont obtenu le droit aux négociations collectives et ce parce que le gouvernement le voulait bien et que ça lui convenait.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je veux poser simplement une autre question. Je constate les pouvoirs d'exclusion puissants que comporte cet article. Cela comprendrait-il des choses permettant au gouvernement d'arriver à la conclusion qu'il est d'intérêt public que cela, nécessairement, soit exclu? Veut-on ainsi plaire à tout le monde?

M. Wilson: Non. Je pense que de nos jours les méthodes modernes sont bien distinctes de la loi qui a été adoptée lorsque Mackenzie King a placé la Commission des ports nationaux sous la loi, alors que précédemment elle avait été exclue en 1944 en vertu des règlements de temps de guerre.

La pratique actuelle, lorsqu'une société de la Couronne est établie, est automatiquement de la faire relever soit de la Loi sur les relations de travail de la fonction publique, soit de la présente loi en excluant précisément cela. Si cette société ne relevait pas de la Loi sur les relations de travail de la fonction publique et si celle-ci était une société de la Couronne par définition, comme c'est le cas ici, elle relèverait automatiquement de cette loi.

M. Alexander: Le prochain article 109(4) se lit comme il suit:

(4) Hors les cas prévus au présent article, la présente Partie ne s'applique pas à l'égard des emplois au service de Sa Majesté du chef du Canada
Pourriez-vous me donner quelques illustrations de ce texte?

M. Wilson: Ces exceptions toucheraient l'ensemble de la fonction publique, par exemple. Tel que prévu dans cet article, cela s'applique à une société de la Couronne dont les employés sont ceux de Sa Majesté mais dans une capacité différente.

[Text]

Mr. Ritchie: Does this exclude the armed forces?

Mr. Wilson: Yes.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I have no more questions.

The Chairman: We will move to page 7. Mr. Skoberg.
On Clause 1, proposed Section 110—*Basic Freedoms*

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, if I may:

110. (1) Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities. I understand now that under certain regulations you must have grievances negotiated and processed by the certified or recognized bargaining agent. In this particular case I wonder whether employees would be permitted to have their grievances and their problems considered by the union of their choice?

Mr. Wilson: Are you speaking under proposed Section 110?

Mr. Skoberg: Proposed Section 110 (1)

110. (1) Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities. Could "lawful activities" include an individual person wishing to join—I have to use the railway industry as I am familiar with that—a union of his choice and have that bargaining unit consider and represent him in so far as the collective agreement is concerned?

Mr. Wilson: It has that right to represent him if it is certified and if he is a member of either the certified bargaining unit or of the unit which the employer has voluntarily agreed to negotiate with.

Mr. Kelly: I think you may be talking of a situation where the particular union does not hold the contract, the bargaining rights. You will find that the union that has the contract has the exclusive bargaining rights and it is its grievance procedure. Through bargaining, the union has agreed with the company that it would have the exclusive rights to the grievance procedure rather than another union.

• 1635

Mr. Skoberg: You could not construe this to mean that the processing of grievances for individual members was considered as participating in the lawful activities of a trade union?

Mr. Kelly: No, I think you would have to give due regard to the accredited bargaining agent of those employees. The union that has the bargaining rights would have the use of the grievance procedure. You could not interpret this, in my view, to give another union in that plant, a union that did not have bargaining rights, to process grievances on behalf of that employee.

Mr. Wilson: By law the bargaining agent who represents an employee has the exclusive right to represent the employee in the unit whether he is a member or not and is bound to take up that employee's grievances. As in the case which I am sure you have in your mind, it certainly precludes another union from trying to represent an employee which may be its member but for which it is not authorized to represent.

[Interpretation]

M. Ritchie: Cela exclut-il les forces armées?

M. Wilson: Oui.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je n'ai plus de question à poser.

Le président: Nous passerons à la page 7. M. Skoberg.
Sur la division 1 de l'article 110—*Libertés fondamentales*

M. Skoberg: Monsieur le président, permettez-moi de citer cet article:

110 (1) Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. Je crois comprendre qu'en vertu de certains règlements, certains griefs sont négociés et étudiés par l'agent négociateur certifié ou reconnu. Dans ce cas en particulier je me demande si les employés auraient la permission que leurs griefs et leurs problèmes soient étudiés par le syndicat de leur choix?

M. Wilson: Parlez-vous en vertu de l'article 110?

M. Skoberg: L'article proposé 110 (1)

110. (1) Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. Est-ce que les «activités licites» comprendraient une personne qui aurait le goût de se joindre à—je me servirai d'un exemple dans l'industrie des chemins de fer, parce que je connais bien celle-ci—un syndicat de son choix et que cette unité de négociations le représente en ce qui concerne une convention collective?

M. Wilson: Si ce syndicat était accrédité il aurait le droit de représenter tout employé et si un employé est membre, soit d'une unité de négociations accréditée soit de l'unité de négociations avec laquelle l'employeur a, de son propre gré, accepté de négocier.

M. Kelly: Je crois que vous parlez d'une situation où un syndicat en particulier n'a pas de convention collective ou de droits de négociations. Vous constaterez que le syndicat qui a un contrat a le droit exclusif de négociations au moyen de ses procédures de griefs. A la suite de négociations, le syndicat a pu obtenir de la compagnie les droits exclusifs quant aux modalités de griefs.

M. Skoberg: On ne peut pas interpréter le traitement des doléances des membres comme faisant partie des activités régulières d'un syndicat?

M. Kelly: Non, je crois qu'il faudrait tenir compte du négociateur attiré de ces employés. Le syndicat qui possède les droits de négociations pourrait avoir recours aux modalités de griefs. A mon avis, il ne faudrait pas interpréter cela de façon qu'un autre syndicat de l'usine, syndicat démuné du droit de négociation, s'occupe des griefs au nom de cet employé.

M. Wilson: En vertu de la loi, l'agent négociateur qui représente un employé a le droit exclusif de le représenter à l'unité de négociation, qu'il soit membre ou non, et il est tenu de régler les doléances de cet employé. Comme pour le cas qui, j'en suis sûr, est tout frais dans votre esprit, cela empêche certainement un autre syndicat de tenter de représenter un employé qui peut être membre, mais qu'il n'est pas autorisé à représenter.

[Texte]

Mr. Skoberg: Regardless of whether he is a member of both of them or not?

Mr. Wilson: That is true. It would be defined in the bargaining unit who had the bargaining rights.

Mr. Skoberg: Actually there is no change then with what we have right now?

Mr. Wilson: That is right; there is no change.

Mr. Skoberg: Which is not necessarily good maybe.

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 110?

On proposed Section 111—*Board continued*

Mr. Wilson: Mr. Skoberg has a point.

Mr. Skoberg: There again, we come into the consist of the board itself. I have used an example to show why I think we could have it spelled out that the employer and the employee group will be equally represented on the board. We could use what happened in the Unemployment Insurance Commission case where it is spelled out in that particular piece of legislation that:

3(2) One Commissioner, other than the Chief Commissioner, shall be appointed after consultation with organizations representative of workers and the other after consultation with organizations representative of employers.

It spells out there that there will be proper representation. I know the Minister has said that there will be consultation with respect to organizations with the employer or employee groups. Having said that, I come back to the original point that I raised when the bill came into the House: tomorrow the Minister may be gone; there may be some other Minister who failed to realize 20 years from now what was committed in so far as this legislation was concerned. I see no reason why there could not be something put in there that will spell out in detail that this type of consultation, if not equal representation, is brought about.

Mr. Wilson: Of course, our present board is a representative board.

Mr. Skoberg: But not a full-time board?

Mr. Wilson: That is right. All we can say is that assurances have been given. While you say they may not be good for all time, at least two ministers in the last six months have said that they would consult with labour and management in the composition of the board. As a matter of common sense, let alone judgment, I think there would have to be some consultation because you have to have a board that has the confidence of labour and management if it is going to be successful. If you look at the United States Labour Relations Board people are picked by different presidents who represent the particular point of view. I do not think any minister of labour nor the government would wish to jeopardize the functioning of a board by picking people who did not have the confidence of labour and management.

• 1640

Mr. Skoberg: If I cannot sell the idea of having the employers and organized employees equally represented in the composition of the board, what is wrong with including a clause that says, after consultation with the respective parties?

[Interprétation]

M. Skoberg: Peu importe s'il est membre des deux?

M. Wilson: C'est exact. C'est à l'unité de négociations qu'il faudrait déterminer qui a le droit de négocier.

M. Skoberg: De fait, il n'y a aucun changement avec ce que nous avons présentement?

M. Wilson: C'est exact, il n'y a pas de changement.

M. Skoberg: Ce qui, peut-être, n'est pas nécessairement bon.

Le président: Y a-t-il d'autres questions relatives à l'article proposé 110?

Sur l'article proposé n° 111—*Maintien du Conseil.*

M. Wilson: M. Skoberg a une question à soulever.

M. Skoberg: Une fois de plus, nous nous demandons qui compose le Conseil lui-même. Au moyen d'un exemple, j'ai illustré pourquoi je crois que l'employeur et l'employé seront représentés également au Conseil. Nous pourrions nous référer au cas de la Commission d'assurance-chômage où il est stipulé en toutes lettres dans cette loi que:

3(2) L'un des commissaires, sauf le commissaire en chef, est nommé sur consultation d'organisations représentatives de travailleurs, et l'autre sur consultation d'organisations représentatives d'employeurs.

On y spécifie clairement qu'il y aura une représentation convenable. Je sais que le ministre a dit qu'il y aurait consultation relativement aux organisations avec les parties patronales et syndicales. Ceci dit, je reviens à la question première que j'ai soulevée en Chambre quand cette dernière a été saisie du bill: demain, on aura peut-être changé de ministre; il peut y avoir un autre ministre qui d'ici 20 ans, n'aura pas réussi à réaliser ce à quoi on s'était engagé en vertu de la présente loi. Je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas inscrire noir sur blanc et en détail que ce genre de consultation, si ce n'est la représentation égale, a bel et bien été adopté.

M. Wilson: Bien sûr, le présent conseil n'est qu'un conseil représentatif.

M. Skoberg: Mais pas un conseil à plein temps?

M. Wilson: C'est exact. Tout ce que nous pouvons dire, c'est qu'on nous a donné des certitudes. Même si vous dites qu'elles ne peuvent pas être valables pour toujours, au cours des six derniers mois, au moins deux ministres ont déclaré qu'ils consulteraient les travailleurs et les employeurs pour la composition du Conseil. La logique mise à part, je crois que le sens commun commande une certaine consultation, car le Conseil doit avoir la confiance des travailleurs et des employeurs pour être efficace. Au *United States Labour Relations Board*, par exemple, divers présidents choisissent des personnes chargées de présenter différentes opinions. Je ne crois pas que ni le ministre du Travail ni le gouvernement voudrait mettre en danger le bon fonctionnement d'une commission en choisissant des gens qui n'auraient pas la confiance du patronat et des ouvriers.

M. Skoberg: Si je ne peux vous convaincre que les employeurs et les syndiqués devraient être également représentés au sein d'une commission quelle erreur y aurait-il à insérer un article où on préciserait que cela serait après consultations des deux parties en cause?

[Text]

Mr. Wilson: It depends on what you mean by employers and organized employees being equally represented in the composition of the board. You could have a person who had the confidence of both labour and management and the government, but in no way was representative of either employers or organized employees.

Mr. Skoberg: I am suggesting now that we could scrap the amendment we have proposed here, as long as we had some assurance of there being something in there about after consultation, and that is not saying equal representation, along the lines of what unemployment insurance has right at this particular moment?

Mr. Wilson: I think it is a point certainly worth considering, but it is just a matter of spelling out the obvious as far as I am concerned.

Mr. Skoberg: It may be obvious to us, today, Mr. Wilson, but tomorrow it may not be. Too many of these things are left in limbo and many years from now we may wish that it had been included. I will just leave that, Mr. Chairman.

Mr. Alexander: Could I just add a word on that point?

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I know that Mr. Wilson is really reiterating the words of the Minister, and everyone seems to be able to give us the assurance that there will be consultation if we get away from the equal representation that was given by Mr. Skoberg, and I do not think that is required, but I cannot understand why, if everyone seems to be able to give us the assurance that there is going to be consultation, that cannot be put into the proposed act.

I do not see anything drastic about it, it is certainly following a precedent that has been set, but in order to assure everyone that the precedent will be continued—even though I listened to Mr. Wilson, and I am sure that the government, regardless of what government it may be, would see to it that it did have consultation—I cannot understand why you cannot put in “after consultation.” I just do not understand what the fear is.

Mr. Wilson: I have no fear, but other people may have. What does consultation mean? Does it mean you just perfunctorily go and say we are thinking of appointing so and so to the board or does it mean that you ask them for nominations? The word “consultation” has a pretty wide meaning. It is not too long ago that an arbitrator's award indicated that consultation went a great deal further than merely perfunctorily contacting the Post Office employees and telling them that they intended to do something.

Mr. Alexander: Of course, that is one interpretation, but then I referred to the make-up of the Unemployment Insurance Act, where there did not seem to be any problem in this regard. I will quote from a document, but I do not just know where it comes from. It states:

One Commissioner, other than the Chief Commissioner, shall be appointed after consultation with organizations representative of workers and the other after consultation with organizations representative of employers.

There did not seem to be any problems with it in that regard, and it was found to be a necessity to be included. Or, have they run into trouble as a result of that?

[Interpretation]

M. Wilson: Tout dépend de ce que vous voulez dire par employeur et employés syndiqués également représentés au sein d'une commission. Il se peut que vous ayez une personne qui a la confiance tant du patronat que des ouvriers et du gouvernement mais qui en aucun cas ne représente soit les employeurs soit les syndiqués.

M. Skoberg: A mon avis, nous devrions rejeter l'amendement proposé aussi longtemps qu'on n'aura pas la garantie que cela se fera après consultations, sans que la représentation soit égale, un peu dans le genre de ce qui existe dans la Loi de l'assurance-chômage.

M. Wilson: Je pense qu'il faudrait certainement peser le pour et le contre de cette disposition mais il suffit d'écrire noir sur blanc ce qu'on ne fait que répéter et qui est évident.

M. Skoberg: Il se peut que ce soit évident pour nous à l'heure actuelle, monsieur Wilson, sans qu'il en soit ainsi dans l'avenir. On laisse trop de choses dans le vague et dans un certain nombre d'années nous regretterons de ne pas avoir formulé une disposition précise. C'est tout monsieur le président.

M. Alexander: Puis-je ajouter un mot à ce sujet?

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je sais que M. Wilson ne fait que réitérer la déclaration du ministre et tout le monde semble pouvoir nous donner l'assurance qu'il y aura des consultations si l'on s'éloigne de l'argument en faveur d'une représentation égale, argument présenté par M. Skoberg et je ne crois pas que ce soit nécessaire. Cependant, si tout le monde semble nous assurer qu'il y aura des consultations, pourquoi ne pas l'inscrire dans ce projet de loi?

Je ne vois pas ce qu'il y a de dramatique. Certes, on renouvelle un précédent mais c'est afin d'en assurer la continuité, bien que j'aie entendu M. Wilson et je suis certain que le gouvernement, quel qu'il soit à ce moment-là, veillera à ce que ces consultations aient lieu. Dès lors, je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas inscrire dans le texte «après consultations». Je ne comprends pas du tout quelle est l'inquiétude à ce sujet.

M. Wilson: Je n'ai aucune inquiétude moi-même mais il se peut que d'autres personnes en aient. Que veut dire «consultation»? Cela veut-il dire que du bout des lèvres on a l'intention de nommer un tel au sein de la commission ou cela veut-il dire qu'on demande à certaines personnes de faire des nominations? Le mot «consultations» a un sens assez vaste. Il n'y a pas si longtemps un arbitre indiquait qu'une consultation signifie beaucoup plus que simplement du bout des lèvres contacter les employés du bureau de poste pour leur dire qu'on a l'intention de faire quelque chose.

M. Alexander: Naturellement, c'est une interprétation mais j'ai parlé de la façon dont est rédigée la Loi sur l'assurance-chômage où il ne semblait pas y avoir de problème à cet égard. Je vais vous citer un document mais j'ignore d'où il provient. On déclare ce qui suit:

3 (2) Un commissaire autre que le commissaire en chef sera nommé, après consultations avec les syndicats représentant les travailleurs et l'autre après consultations avec les organismes représentant les employeurs.

Il ne semblait pas y avoir de problème. Or, on a découvert la nécessité d'inscrire cette disposition. Ont-ils eu des problèmes?

[Texte]

Mr. Wilson: I think those words are pretty restrictive actually.

Mr. Alexander: But it does include the word "consultation".

Mr. Wilson: Yes, but I think in that context the government would be almost bound to take the nominee of organized labour, or organized employers, which I think probably it has done over the years.

Mr. Alexander: There is nothing wrong with that; is there, sir?

• 1645

Mr. Wilson: There is if the government or the minister feel that they have an exceptional person who has no connection with either labour or management, but has a background of both and who cannot get nominated by labour or by management, and who is in all other respects probably the best man among those proposed.

Mr. Alexander: It is hard to understand.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): I was just thinking it would be good labour management relations for the Department of Labour to spell it out in the bill and in 20 years from now it will be in there.

Mr. Wilson: I am outnumbered on the Committee. Of course, you will have to remember that this is a full time job and whoever joins the board has to put aside, in a way that the present board members do not have to put aside, their connections with labour and management. It is still possible under the present legislation for the President of the Canadian Labour Congress to be a member of the board and for a Vice-President of the Ford Motor Company to be a member of the board, but were they to join the new board they would have to drop those jobs and they would have to drop those connections.

I think there is some merit in having a colouration of labour and management in an ad hoc board such as we have now. I think perhaps its value grows less, when they become a full time paid order in council appointee of the government.

Mr. Turner (London East): We have good men on both sides, but if we ever get a dud in there we would be in trouble.

Mr. Wilson: Certainly you could say that if any board did not have the support of labour and management, and I can recall one provincial agency right now that does not have the support of either labour or management, that that board is going to be in trouble. You have to put this down to the good sense of whoever is appointed that they will so conduct themselves in an independent capacity that they will not only get the support of labour and management, but also its admiration as time goes by through the quality of their decisions.

Mr. Turner (London East): Thank you very much, Mr. Chairman.

[Interprétation]

M. Wilson: Je pense que ce texte est de nature assez restrictive.

M. Alexander: Mais il comprend le mot «consultations».

M. Wilson: Oui, mais je pense que dans le contexte, le gouvernement serait presque obligé d'accepter les représentants d'un syndicat ou d'un employeur, ce qui d'ailleurs s'est probablement fait depuis bien des années.

M. Alexander: Mais je n'y vois rien de mal, n'est-ce pas, monsieur?

M. Wilson: Cela peut être un inconvénient si le gouvernement ou le ministre ont quelqu'un à proposer à un moment donné qui soit exceptionnellement compétent, qui ne soit lié ni à l'une ni à l'autre des parties, mais dont les antécédents fassent qu'il ne peut être nommé ni par les syndicats, ni par les employeurs; on pourrait se trouver en présence de la personne la plus apte à occuper ce poste sans pouvoir le lui confier.

M. Alexander: C'est difficile à comprendre.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): J'estime que ce serait pour le ministère du Travail encourager d'excellentes relations de travail que de le spécifier dans le bill de façon que dans 20 ans on puisse encore s'y reporter.

M. Wilson: Vous êtes trop nombreux pour moi. N'oubliez pas qu'il s'agit d'un poste permanent et que celui qui sera nommé devra rompre tous les ponts avec les syndicats ou les employeurs, contrairement à ce qui se fait actuellement; on n'exige pas pour l'instant que les membres du conseil rompent leurs attaches. En vertu des dispositions actuelles, rien n'empêche que le président du Congrès du travail du Canada ou le vice-président de la Compagnie Ford soit nommé membre; les nouvelles dispositions obligeront ceux qui seront nommés au conseil à rompre leurs attaches d'un côté comme de l'autre.

Un conseil ayant des tâches bien précises comme celui que nous voyons actuellement et dont les membres représentent plus ou moins soit les syndicats, soit les employeurs, comporte certains avantages. Ce sera moins indiqué cependant lorsque les nominations seront faites par décret du conseil de façon permanente.

M. Turner (London-Est): Il y a actuellement d'excellents choix possibles des deux côtés; si jamais on nomme un incompétent au conseil, il y aura des problèmes.

M. Wilson: Je vous signale que le conseil, devra afin de pouvoir fonctionner, compter sur l'appui des syndicats comme des employeurs; je pourrais vous citer un organisme provincial pour lequel ce n'est pas le cas et qui éprouve certaines difficultés. Il faut espérer que les personnes qui seront nommées au conseil feront preuve de bon sens et qu'elles prendront des décisions qui commanderont non pas seulement l'appui des syndicats comme des employeurs, mais également leur admiration.

M. Turner (London-Est): Je vous remercie.

[Text]

The Chairman: Mr. Ritchie.

Mr. Ritchie: On proposed Section 111(6) where there is no limitation to the reappointment other than governed by (5), that is that a person could remain on a board until he is 65, is this the present pattern?

Mr. Wilson: For reappointment to the board?

Mr. Ritchie: Yes.

Mr. Wilson: We do not have any term on the present board. A man is appointed at the pleasure of the government and released. We had one member who joined the board in 1944 and died last year at the age of 93. His was a continuing appointment.

Mr. Ritchie: This and departure.

Mr. Wilson: So there is no question, this is a departure.

Mr. Ritchie: Is this in line with other government boards?

Mr. Wilson: I would think so, in order to renew a board from time to time and look at its composition.

Mr. Ritchie: You have in proposed Section 111(2), it can be chairman and four or chairman, vice-chairman and up to eight. What is the present board?

Mr. Wilson: The chairman and vice-chairman and four representatives each of labour and management, which would be 10, but they are part time, they meet three times a month approximately.

• 1650

Mr. Ritchie: Why have four or more than eight? Do you foresee a heavier load, or would this give some latitude in appointment?

Mr. Wilson: That is true. No, it would mean that if the workload of the board increased to the point where you had to appoint another panel, another vice-chairman and another two members, you would have, in effect, three panels operating at one time.

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 111, gentlemen? Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: I have just a point there. I have introduced an amendment to proposed Section 111(5) that the age be 65 instead of 70 and I would like to make it very clear that we all know of cases where people in their seventies or eighties have done a tremendous job in the department they have been responsible for. The purpose is not to try to get at any of these people, but I do believe in this day and age we talk about 62½ year retirement or 60-year retirement. This legislation will probably stand for some length of time, and that is really the main purpose of introducing the amendment for the 65 instead of the 70.

Mr. Wilson: I rather think this is a matter really for the Committee, and the consideration of policy of the government on other boards. There is only one circumstance where I could see that it might be an inhibiting factor. If you had senior members of labour and management who had retired, and who were of such stature that they would be an asset to the board, you might deny those kind of people the extra five years.

[Interpretation]

Le président: M. Ritchie a la parole.

M. Ritchie: En ce qui concerne l'article 111 (6) proposé qui ne pose pas d'autre condition au renouvellement du mandat que ce qui est indiqué en (5), soit qu'une personne ne peut faire partie du conseil si elle est âgée de plus de 65 ans, pouvez-vous nous dire si c'est la ligne de conduite qui tend à s'établir?

M. Wilson: Vous voulez parler des nouvelles nominations?

M. Ritchie: En effet.

M. Wilson: Les mandats ne sont pas fixes actuellement; tous les postes sont révocables. Un membre du conseil avait été nommé en 1944 et il est décédé l'année dernière à l'âge de 93 ans. Sa nomination a été plus ou moins permanente.

M. Ritchie: Sa révocation également.

M. Wilson: On s'écarte donc de l'ancienne ligne de conduite.

M. Ritchie: Procède-t-on de la même façon pour les autres organismes du gouvernement?

M. Wilson: Je le crois; il s'agit de renouveler les différents organismes à intervalles réguliers.

M. Ritchie: Et l'article 111(2) prévoit que le conseil peut être formé d'un président et de quatre membres ou d'un président, d'un vice-président et de huit membres au maximum. Comment se compose le conseil actuel?

M. Wilson: Il est formé d'un président, d'un vice-président et de représentants des syndicats et des employeurs au nombre de quatre pour chaque groupe, soit un total de dix membres; cependant, ils travaillent à temps partiel, ne se réunissant que trois jours par mois en moyenne.

M. Ritchie: Pourquoi prévoir pas moins de quatre ou huit membres? Vous prévoyez un surcroît de travail ou vous voulez simplement faciliter les nominations?

M. Wilson: Vous voyez, si la charge de travail devenait telle que la création d'un autre groupe devienne souhaitable, un autre vice-président et deux autres membres pourraient être nommés; ainsi, trois groupes pourraient travailler simultanément.

Le vice-président: Y a-t-il d'autres questions au sujet de l'article 11 proposé? Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Il y a un point que je veux bien souligner. Je présente un amendement à l'article 111(5) proposé visant à réduire la limite de soixante-dix ans à soixante-cinq ans, mais je ne nie pas qu'il y ait eu des cas où des gens qui avaient plus de soixante-dix ans ou même plus de quatre-vingts ans ont fait de l'excellent travail dans les postes qu'ils détenaient. Je ne veux pas m'attaquer à eux. Cependant, nous vivons une époque où l'on parle de la retraite à soixante-deux ans et demi ou même soixante ans. Puisque la loi devrait s'appliquer pendant longtemps, il convient de prévoir un âge limite de soixante-cinq ans plutôt que de soixante-dix ans.

M. Wilson: C'est au Comité de décider; il convient de voir comment procède le gouvernement pour les autres organismes. J'y vois seulement un inconvénient. D'anciens membres d'organisations syndicales ou patronales qui seraient en retraite et dont la compétence serait telle qu'ils pourraient être d'une grande utilité pour le conseil se verraient éliminés pendant ces cinq ans que vous retranchez.

[Texte]

As you know, good labour management relations depends on people with a certain amount of maturity and experience, and I am not just sure that at 65, you are not cutting off, for at least five years, some exceptional person whom you might want to use who had retired from labour or who had retired from management.

Mr. Skoberg: I hope we are not going to have a five-year term there though many of these people naturally would be on the board much longer than that. They could still go beyond 65 under the conditions spelled out in the proposed act, if they happened to be on a particular term.

Mr. Wilson: Ten years in the case of the chairman, and vice-chairman and five years in the case of any other member.

Of course, with all boards it is very good to stagger the appointments anyway so that their terms will not all come up for renewal at the same time.

Mr. Caccia: Would you permit a supplementary?

The Chairman: I have Mr. Weatherhead, perhaps for a supplementary or on the same subject also? Mr. Caccia.

Mr. Weatherhead: No.

Mr. Caccia: If one were to carry Mr. Wilson's thinking to its ultimate conclusion so as not to cut off competent people from serving, would you not then perhaps remove paragraph (c) entirely?

Mr. Wilson: No, I think there is a limit, but I am not too sure that 65 is the limit. I think the present age limit for judges is what, 75? I would like to see younger men on a labour relations board if I were assured that they had the same experience and background as some of the older persons. It is a question of where you want to draw the line. Certainly, the line should not be above 80. Whether it should be 75 or 70, or even 65 as suggested, is ...

• 1655

Mr. Caccia: Was this age limit recommended by the department?

Mr. Wilson: It is in the bill, so I suppose the Minister must have approved it.

Mr. Caccia: How was it determined?

Mr. Wilson: I could not say really. I do not think there is any age limit ...

Mr. Armstrong: It is related in part, Mr. Caccia, to the Public Service Staff Relations Act ...

Mr. Wilson: ... otherwise we would not have had ...

Mr. Armstrong: ... where ...

Mr. Caccia: Could we hear Mr. Wilson's reply, Mr. Chairman?

[Interprétation]

Vous le savez, les relations industrielles demandent une certaine maturité, une certaine expérience; en fixant l'âge limite à soixante-cinq ans, vous pourriez empêcher qu'on fasse appel, du moins pour cette période de cinq ans, à leurs services.

M. Skoberg: Même si certains membres pourront siéger passé soixante-cinq ans pour terminer leur mandat, j'espère qu'on ne le renouvellera pas pour cinq autres années. Aux termes de la loi telle qu'elle est rédigée actuellement, les membres pourront toujours siéger passé soixante-cinq ans, si c'est l'âge fixé, pour terminer leur mandat.

M. Wilson: Les mandats sont de dix ans pour le président et le vice-président et de cinq ans pour les autres membres.

Il est bon de prévoir le renouvellement des mandats à des époques différentes pour éviter qu'ils soient tous échus en même temps.

M. Caccia: Puis-je poser une question supplémentaire?

Le président: M. Weatherhead devrait être suivant, il a peut-être lui-même une question supplémentaire ou des précisions à demander sur le même sujet. Monsieur Caccia.

M. Weatherhead: C'est autre chose.

M. Caccia: Si l'on accepte l'argument de M. Wilson pour ne pas limiter l'accès au conseil aux compétences recon- nues, pourquoi ne supprime-t-on pas l'alinéa (c) complètement?

M. Wilson: Il faut prévoir un âge limite, mais je ne suis pas sûr que ce soit celui de soixante-cinq ans qui convienne. L'âge limite pour les juges n'est-il pas de soixante-quinze ans actuellement? Je suis Bien d'accord pour qu'on nomme des personnes moins âgées au sein du Conseil de relations du travail, mais à condition qu'elles aient l'expérience et les antécédents requis. C'est une question de mesure. L'âge limite ne devrait certainement pas dépasser

80 ans. Quant à savoir si il devrait être fixé à 75, 70 ou même 65 ans, ...

M. Caccia: Est-ce que c'est l'âge limite qui a été recommandé par le Ministère?

M. Wilson: Puisqu'il est mentionné dans le Bill, le Ministère doit certainement être d'accord.

M. Caccia: Quels sont les critères qui ont été utilisés?

M. Wilson: Je ne sais vraiment pas. Il ne doit pas y avoir d'âge limite ...

M. Armstrong: On pourrait se baser, monsieur Caccia, sur la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ...

M. Wilson: ... puisque ...

M. Armstrong: ... qui prévoit ...

M. Caccia: Peut-on entendre la réponse de M. Wilson, monsieur le président?

[Text]

Mr. Wilson: Pardon me?**Mr. Caccia:** Could we hear what Mr. Wilson was just saying?**Mr. Wilson:** I said there was no age limit in the present act, otherwise we would not have had a man on there until he was 93.**Mr. Armstrong:** It is related in part, Mr. Caccia, to the Public Service Staff Relations Act where a person is not eligible to hold office as a member if he has attained the age of 78 years of age. So there would be a degree of consistency between what are really two federal labour relations boards in a sense, the Public Service Board and the Canada Board. There would be a consistency of treatment between these two organisms that have a similar role in a sense.**The Chairman:** Mr. Weatherhead.**Mr. Weatherhead:** Mr. Chairman, I was wondering, since now I believe we have a quorum,—Mr. Alexander and Mr. Skoberg indicated earlier in the day that they had some amendments on the part we have just been discussing—if perhaps we could go into these.**The Chairman:** Yes, that is exactly what we were going to do, Mr. Weatherhead.

Gentlemen, we should move back to proposed Section 107 of Clause 1. I would ask Mr. Skoberg to read his amendment.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, it will be under the "dependent contractor", (b) on page 4. As it is a lengthy amendment and Committee members have copies of it, perhaps I should not bother reading it. It was circulated for that benefit. If you want it read, I will certainly read it.**The Chairman:** You still have to read it to have it on the record.**Mr. Skoberg:** I move that a fisherman shall be deemed to be an employee under this bill. "Fisherman" means a person, engaged in commercial fishing in waters under the jurisdiction of the federal Department of Fisheries and Forestry or on the high seas, accepting or receiving payment according to the volume and price of fish caught and delivered to a person who purchases fish, regardless of whether such fisherman (a) owns and operated his own fishing vessel provided he as master-owner of a fishing vessel does not employ or engage more than two additional fishermen who share in the proceeds of the fishing voyages; or (b) shares in the operation of a fishing vessel owned by another person and receives in payment for his services a share or portion of the proceeds of the fishing voyages; or (c) operates a fishing vessel owned by another person under a rental agreement or conditional sale agreement or any other form of oral or written agreement; or (d) receives wages for all or part of his employment on a fishing vessel or in fitting out a fishing vessel on which he will be employed.**The Chairman:** It is moved by Mr. Skoberg.

[Interpretation]

M. Wilson: Vous dites?**M. Caccia:** Nous aimerions bien entendre monsieur Wilson.**M. Wilson:** Je disais qu'il ne doit pas y avoir d'âge limite prévu dans la Loi actuelle puisque quelqu'un y a siégé jusqu'à l'âge de 93 ans.**M. Armstrong:** On peut se fonder, monsieur Caccia, sur la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui prévoit qu'une personne qui atteint l'âge de 78 ans ne peut plus être membre de la Commission des relations de travail. Les deux Lois se tiennent assez à cet égard, celle qui crée la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et celle qui prévoit le Conseil canadien des relations de travail. Les dispositions qui les régissent doivent forcément se ressembler puisque les deux organismes ont à peu près le même rôle.**Le vice-président:** Monsieur Weatherhead.**M. Weatherhead:** Puisque nous avons maintenant le quorum et que messieurs Alexander et Skoberg ont indiqué qu'ils désiraient présenter des amendements aux articles dont nous venons de discuter, il conviendrait peut-être de les examiner maintenant.**Le président:** C'est ce que j'allais moi-même proposer, monsieur Weatherhead.

Messieurs, revenons à l'article 107 proposé de l'article 1 du Bill, si vous le voulez bien. Je demanderai à M. Skoberg de bien vouloir nous lire l'amendement.

M. Skoberg: L'amendement s'insère sous le titre «entrepreneur dépendant», alinéa (b), page 4. Puisque le texte est assez long et que les membres du Comité en ont une copie, ce n'est peut-être pas la peine de le lire. C'est précisément pour cette raison que j'ai fait faire des copies. Cependant, si vous voulez que je le lise en entier, je le ferai.**Le président:** Je crois bien qu'il vous faudra le faire afin qu'il soit consigné au compte rendu.**M. Skoberg:** Je propose que le pêcheur soit considéré comme employé aux fins du Bill. Par «pêcheur» on entend une personne qui fait de la pêche commerciale dans les eaux qui relèvent de la compétence du ministère fédéral des Pêches et des Forêts ou en haute mer, qui accepte et reçoit rétributions selon le volume et le prix du poisson attrapé et livré à la personne qui l'achète, que le pêcheur (a) soit ou non le propriétaire et l'exploitant de son propre bateau de pêche pourvu que, s'il est propriétaire capitaine d'un bateau de pêche, il n'emploie ou n'embauche pas plus de deux pêcheurs supplémentaires avec qui il doit partager les profits des produits de leur pêche; ou (b) qu'ils participe ou non à l'exploitation d'un bateau de pêche appartenant à une autre personne et touche ou non, comme paiement pour ces services, une part des profits des produits de la pêche; ou (c) exploite ou non un bateau de pêche appartenant à une autre personne en vertu d'un bail, d'un bail avec option d'achat ou de toute autre entente verbale ou écrite; ou (d) touche ou non un salaire pour l'ensemble, ou une partie, de ses services à bord d'un bateau de pêche ou pour l'armement d'un bateau de pêche à bord duquel il naviguera.**Le président:** Vous avez entendu l'amendement proposé par M. Skoberg.

[Texte]

Mr. Skoberg: I would like to just comment on it. I believe there had been some debate about this this morning, considerable debate. Mr. Mitchell asked earlier, and it was agreed, that possibly we could let this stand for some of that discussion to be fruitful and the explanations given that concerned some members of the Committee.

The Chairman: Mr. Mitchell.

Mr. Mitchell: I am in the Committee's hands, but I personally would like to see it stand for the time being.

The Chairman: You would rather see this amendment stand for the time being.

Mr. Mitchell: For the time being, yes.

The Chairman: Would Mr. Skoberg agree to that?

Mr. Skoberg: I would suggest it.

The Chairman: With unanimous consent, we could probably stand this amendment until later on.

• 1700

Mr. Skoberg: The same applies, Mr. Chairman, in adding to the definition of "employer". This also pertains to the fishing industry.

The Chairman: We are not there yet, Mr. Skoberg. I think there is another amendment before that one.

Mr. Skoberg: All right. I move that paragraph (b) under "dependent contractor" in proposed Section 107(1) be deleted and the following substituted therefor:

"Dependent Contractor"—(b)—"A Fisherman" shall be deemed to be an employee under this Act." "Fisherman" means a person, engaged in commercial fishing in waters under the jurisdiction of the Federal Department of Fisheries or on the high seas, accepting or receiving payment according to the volume and price of fish caught and delivered to a person who purchases fish, regardless of whether such "fisherman" (a) owns and operates his own fishing vessel; provided he as master-owner of a fishing vessel does not employ or engage more than two additional fishermen who share in the proceeds of the fishing voyages; or (b) shares in the operation of a fishing vessel owned by another person and receives in payment for his services a share or portion of the proceeds of the fishing voyages; or (c) operates a fishing vessel owned by another person under a rental agreement or conditional sale agreement or any other form of oral or written agreement; or (d) receives wages for all or part of his employment on a fishing vessel or in fitting out a fishing vessel on which he will be employed."

Amendment allowed to stand.

The Chairman: We have an amendment by Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Yes, Mr. Chairman. I have amended the version that I had given to you in order to take cognizance of two phrases in the definition of employee which were not included in my amendment. On my amendment sheet, on the seventh line, after the word "work" insert "and includes a dependent contractor and a private constable".

Accordingly, I move that Clause 1 of the bill be amended by deleting the definition of "employee" in lines 15 to 22 on page 4 and substituting the following:

[Interprétation]

M. Skoberg: Permettez-moi de m'expliquer. Je crois qu'on en a parlé longuement ce matin. M. Mitchell a proposé, plus tôt, et tout le monde a semblé d'accord, qu'on reporte la discussion de cet amendement afin qu'on puisse y songer au préalable et donner toutes les explications nécessaires plus tard.

Le président: Monsieur Mitchell.

M. Mitchell: Je suis à la disposition du Comité, mais personnellement, je préférerais qu'on y revienne plus tard.

Le président: Donc, vous voulez que la discussion de cet amendement soit reportée.

M. Mitchell: Pour l'instant, oui.

Le président: Monsieur Skoberg est-il d'accord?

M. Skoberg: Je l'ai proposé.

Le président: Avec le consentement unanime du Comité, la discussion de cet amendement est reportée.

M. Skoberg: Il en va de même, monsieur le président, si l'on ajoute quelque chose à la définition de «employeur». Cela concerne également l'industrie de la pêche.

Le président: Nous n'en sommes pas encore là, monsieur Skoberg. Je crois qu'il y a une autre modification avant celle-là.

M. Skoberg: Très bien. Je propose que l'alinéa b), sous la rubrique «entrepreneur dépendant», à l'article 107(1) proposé, soit supprimé.

«Entrepreneur dépendant»—6—«Un pêcheur» est considéré comme employé aux termes de cette loi. «Pêcheur» désigne toute personne faisant de la pêche commerciale dans les eaux relevant de la compétence du ministère fédéral des Pêches, ou en haute mer, et qui accepte ou reçoit un paiement au prorata du volume et du prix du poisson pêché et livré à une personne qui achète du poisson, peu importe si un tel «pêcheur» a) possède et dirige son propre bateau de pêche; à condition que lui étant principal propriétaire d'un bateau de pêche, il n'emploie ni n'embauche plus de deux pêcheurs supplémentaires et avec qui il partage les prises effectuées lors des sorties; ou b) participe aux activités d'un bateau de pêche appartenant à une autre personne et reçoit, en échange de ses services, une part ou portion des prises effectuées lors des sorties; ou c) dirige un bateau de pêche appartenant à une autre personne en vertu d'un contrat de location ou d'un contrat de vente conditionnelle ou toute autre forme de contrat oral ou écrit; ou d) reçoit un salaire pour tout ou partie de ses fonctions sur un bateau de pêche, ou pour le gréement d'un bateau de pêche sur lequel il sera employé.»

L'amendement est réservé.

Le président: M. Alexander propose un amendement.

M. Alexander: Oui, monsieur le président. J'ai modifié la version que je vous avais donnée afin de prendre acte de deux phrases dans la définition du mot «employé», qui n'étaient pas comprises dans mon amendement. A la septième ligne, après le mot «travail», ajoutez «et comprend un entrepreneur dépendant et un constable privé.»

En conséquence, je propose que l'article 1 du bill soit amendé par la suppression dans la définition du mot «employé» des lignes 30 à 37, à la page 3 et par la substitution de ce qui suit:

[Text]

“employee” means a person employed to do skilled or unskilled manual, clerical or technical work, and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include

- (a) a manager or superintendent, or any other person who, in the opinion of the Board, exercises management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations, or
- (b) a member of the medical, dental, architectural, engineering or legal profession qualified to practise under the laws of a province and employed in that capacity;

The Chairman: Would you like to comment on that, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: I do not think I could say much more except that with this amendment I am attempting to make sure that supervisory personnel are not included in this bill and that the determination of supervisory personnel upon application is determined by the board itself.

The Chairman: Would anyone like to speak on this amendment? Mr. Weatherhead.

• 1705

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, might we have Mr. Wilson's brief comments on this again?

Mr. Wilson: First of all, the amendment withdraws the rights of professional employees to bargain collectively; that is my understanding.

Mr. Alexander: How do you determine that, because subsequently you do, under specific proposed sections of the act, give professionals the right to become involved with a bargaining unit.

Mr. Wilson: Yes, but if you say professionals are not employees, you take away that right. You would have to amend other proposed sections of the act, I suppose, as you came to them, if your amendment carried.

Mr. Alexander: Then let me put it to you this way. I am seeking advice in this area and I know you know what I am attempting to do, and whether I make it now or whether I am defeated on this motion, I intend to pursue the matter again. I suppose that it is part (b) of the amendment that gives you some concern.

Mr. Wilson: No, no. That was the first comment that I had to make on it because, in other proposed sections of the act, bargaining rights have been given to professional employees. For instance, the Canada Labour Relations Board will be able to do what it cannot do now, certify units of professional employees; and your definition, which is the one which is in the old act and which excluded bargaining rights for professional employees, would continue that exclusion. It could not have any other effect. That was just my first comment.

The second comment is that this is a pretty old definition in the present act and I think it can be improved upon. As for your chief concern, which I understand was that you would like to exclude supervisory employees from the act, I have said that the policy of the Canada Labour Relations Board since 1944, both the war-time board and the present board, has been to exclude all people who by an examination of their duties and responsibilities are shown to have managerial duties and duties which are confidential in matters relating to labour relations, and they have built up a considerable jurisprudence in that regard.

[Interpretation]

«employé» désigne toute personne employée pour faire un travail spécialisé ou non, travail de bureau ou technique, et comprend un entrepreneur dépendant et un constable privé mais non un

- a) directeur ou un surintendant, ou une personne qui, de l'avis du Conseil, participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles; ou
- b) un membre de la profession médicale, dentaire, architecturale, du génie ou du droit, autorisé à exercer en vertu des lois d'une province et employé à ce titre.

Le président: Avez-vous une observation à faire à ce sujet, monsieur Alexander?

M. Alexander: Il n'y a pas grand chose à ajouter, sauf peut-être qu'avec cet amendement j'essaie de faire en sorte qu'aucun membre du personnel de la surveillance ne soit inclus dans ce bill et que la détermination de ce personnel soit faite, sur demande, par le conseil lui-même.

Le président: Quelqu'un aurait-il quelque chose à dire à ce sujet? Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, pourrions-nous entendre à nouveau les commentaires de M. Wilson à ce sujet?

M. Wilson: Tout d'abord, la modification retire aux employés professionnels leur droit à la négociation collective; c'est du moins ce que je crois comprendre.

M. Alexander: Comment en arrivez-vous à cette idée puisque plus loin, en vertu de certains articles proposés, on accorde aux professionnels le droit de faire partie de l'unité de négociation?

M. Wilson: Oui, mais si on dit que les professionnels ne sont pas des employés, on leur retire ce droit. Il faudrait corriger au fur et à mesure d'autres articles du bill, je suppose, si votre amendement est adopté.

M. Alexander: Je veux avoir des conseils en ce qui concerne ce domaine, et je sais que vous le savez, et que je réussisse maintenant ou que ma motion soit rejetée, j'ai l'intention de remettre ce sujet en question. Je suppose que c'est la partie b) de l'amendement qui vous inquiète.

M. Wilson: Non. C'était tout simplement le premier commentaire que je voulais faire à ce sujet, parce que dans les autres articles du bill, on accorde aux professionnels le droit de négocier. Ainsi, le Conseil canadien des relations du travail pourra faire ce qu'il ne peut pas faire en ce moment, à savoir, reconnaître les unités des employés professionnels. Votre définition, qui est utilisée dans l'ancienne loi, et qui n'accordait pas aux employés professionnels le droit aux négociations, persisterait dans cette exclusion. Elle n'aurait pas d'autres effets. Ce n'était que mon premier commentaire.

Mon deuxième c'est que c'est une définition pas mal ancienne qu'il y a dans la présente loi, et je crois qu'on pourrait l'améliorer. Quant à votre intérêt premier, voir exclure les employés affectés à la surveillance de la loi, j'ai déjà dit que la politique du Conseil canadien des relations ouvrières depuis 1944, que ce soit le conseil du temps de la guerre ou le conseil actuel, était d'exclure toutes les personnes qui, selon leurs tâches et responsabilités, exercent des fonctions d'administration ou des fonctions confidentielles dans des affaires relatives aux relations ouvrières;

[Texte]

Their present policy has been to always include supervisory employees but not managerial employees. There is a distinction there. Supervisory employees, who do not possess management functions, who work with the men that they are supervising and use the tools of their trade are not considered by the board to be management but as being working foremen and part of the bargaining unit. That is their present policy.

The only difference in the policy which is advanced in this proposed act, so far as we in the department construe it, is that a small number of full-time supervisors who do nothing but supervise, and who have no management duties or responsibilities of any amount—and I have mentioned that the board has a number of questionnaires which it puts to labour and management, and to the employees themselves. The resulting answers determine whether the man should be considered managerial and excluded, or whether he has only minor supervisory duties which call for his inclusion.

We have come across cases of full-time supervisors called foremen who are paid at an hourly wage and have no privileges beyond those of the men who they supervise. It is in this small area that the Board's practice would be revived because it is certainly clear in the bill—it is made clear in more than one section—that if they have management duties, the Board cannot certify them. It is a matter of discretion and discrimination with the Board and it is the answers to their questionnaires and their examination, if they are going to use trial examiners or take evidence, which will determine whether they are managerial and out, or whether they are minor supervisory and in, or whether they are out because they are confidential in matters relating to labour relations.

• 1710

The Chairman: Does this answer your question, Mr. Weatherhead?

Mr. Weatherhead: Yes, thank you.

The Chairman: Any more questions, gentlemen?

Mr. Alexander: All I can say to that is that I am sure there must be a way of drafting that to indicate, without the technical difficulty which you have brought before us, the position which I am attempting to project. I am sure that on further deliberation you are not going to let this one stand as it is. There must be a way and there has to be a way of looking after your fear regarding the professional employees, whom I thought would still be covered notwithstanding that amendment.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I have looked at another Act that has been dealt with in a province most recently, and I believe the point that they spell out is that if it is shown that the primary responsibility is actually to exercise authority and perform functions, there may be consideration as to exempting certain managerial people. But in the amendment we have before us, as it presently stands, there are too many cases where they call these people by fancy names. If we permit the exemption of those people under the bill, I think we are back where we were before. I am not necessarily happy with the wording of the bill, Mr. Chairman, Mr. Wilson, but I have not any immediate answer for it at this time.

[Interprétation]

et le Conseil a établi une jurisprudence considérable à cet égard.

Sa politique actuelle admet toujours le personnel de surveillance, mais exclut le personnel d'administration. On fait une distinction. Le personnel de surveillance, qui n'a aucune fonction administrative, qui travaille avec les hommes qui dépendent d'eux, et qui utilisent les mêmes outils qu'eux, n'est pas considéré par le Conseil comme des membres de l'administration, mais comme des contre-maîtres faisant partie de l'unité de négociation.

La seule différence dans la politique proposée dans le bill, du moins en autant que le ministère le comprenne, c'est qu'il s'agit d'un petit nombre de surveillants à temps plein, qui ne font que surveiller et qui n'ont absolument aucune tâche ou responsabilité administratives. J'ai déjà mentionné que le Conseil distribue un certain nombre de questionnaires aux syndicats, aux patrons, ainsi qu'aux employés mêmes. Les réponses servent à déterminer si la personne en question doit être considérée comme membre de la direction et exclue, ou si elle ne fait qu'assumer certaines fonctions de contrôle peu importantes lui permettant par le fait même d'être incluse.

Nous avons rencontré le cas de surveillants à plein temps, appelés contremaîtres, qui sont payés à l'heure, et qui n'ont d'autre prérogative que de diriger leurs hommes. C'est dans ce petit secteur que les coutumes du Conseil devraient être rétablies, car il est très clair dans le bill, de fait, dans plusieurs articles, que si ces personnes assument des tâches de direction, le Conseil ne peut les certifier et il doit faire preuve de discrétion et de discernement. Ce sont les réponses à leur questionnaire et à leur examen, selon les façons de procéder, qui détermineront si les personnes font partie des cadres et sont exclues ou si leur poste de

direction n'est pas important, auquel cas elles sont acceptées, ou encore si elles sont exclues en raison du poste confidentiel qu'elles occupent en matières de relations de travail.

Le président: Est-ce que cela répond à votre question, monsieur Weatherhead?

M. Weatherhead: Oui, merci.

Le président: Avez-vous d'autres questions, messieurs?

M. Alexander: Tout ce que je puis ajouter à cela, c'est que je suis sûr qu'il doit y avoir un moyen de rédiger cela de façon à souligner, sans les difficultés techniques dont vous nous avez fait état, la position que je tente de mettre de l'avant. Je suis certain qu'au cours des prochains débats, vous ne laisserez pas cette affaire en suspens. Il doit et il y a sûrement une façon d'envisager vos craintes relatives aux employés professionnels que je croyais toujours protégés, en dépit de l'amendement.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, j'ai regardé une autre loi dont nous avons traité dernièrement dans une province, et je crois qu'elle insiste surtout sur le fait que si la responsabilité première consiste effectivement à exercer une autorité et à assumer des fonctions, on peut envisager d'exclure certaines personnes qui font partie des cadres. Mais, suivant l'amendement que nous avons sous les yeux, il y a trop de cas où ces personnes ont des titres fantaisistes. Si nous permettons l'exemption de ces personnes en vertu du bill, je crois que nous revenons alors à notre point de départ. Je ne suis nécessairement pas d'accord avec le libellé du bill, monsieur le président et monsieur Wilson, mais pour l'instant, je n'ai rien à proposer pour le remplacer.

[Text]

The Chairman: Can Mr. Wilson comment on that?

Mr. Wilson: In reference to the provincial statute that you spoke about, the difficulty there is that you should not have to actually fire a man or a succession of men before you acquire a right. You say he actually has to do it. There are many good supervisors who have never fired a man but who are managerial in that respect. As long as they have the power to do it, they do not necessarily have had to exercise it, although I must say that when it can be shown that they have exercised their power and ability on numerous occasions, their management functions are made more evident.

The Chairman: If there are no more questions on this, gentlemen, I will put the question.
Amendment negated.

The Chairman: We have yet another amendment on Clause 107 to be moved by Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, the next amendment I have at this time has to do with the definition of strikes. I am not going to move the amendment that we have before us at this time until I have had a further chance of looking at the arguments that were put forth by the gentlemen here today. So if there is anything from page 4 and up to the definition of "strike"...

• 1715

The Chairman: Excuse me, Mr. Skoberg, you had one on page 4, line 23—this one about "employer".

Mr. Skoberg: Yes. There are two I would like classed in the same way rather than put them into the record, until we have a definition and clarification.

The Chairman: So we will let it stand.

Mr. Skoberg: Yes; wait until it is all hooked together.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps Mr. Skoberg could move the amendment, or has he done so? Just so that we have it before us, and then we could stand it, or something like that.

Mr. Skoberg: Whatever you want to do that will save time.

The Chairman: Proposed section 107 will still have to stand because we already have one amendment moved by Mr. Skoberg earlier. We would not be able to carry the proposed section one way or the other until all amendments have been voted on.

I think you have another amendment on that same page concerning "lockout".

Mr. Skoberg: That is the one I am not going to move.

The Chairman: You are not going to move that one, either?

[Interpretation]

Le président: Monsieur Wilson a-t-il des remarques à faire à ce sujet?

M. Wilson: Pour ce qui est du statut provincial dont vous avez parlé, la difficulté tient du fait qu'en réalité, on ne devrait pas avoir à congédier un homme ou une série d'hommes avant d'acquiescer un droit. Vous dites qu'en fait, il doit le faire. Nombreux sont les surveillants qui n'ont jamais congédié personne, mais qui ont les pouvoirs administratifs pour le faire. Même s'ils sont en mesure de le faire, ils n'ont pas nécessairement eu l'occasion d'exercer ce pouvoir. Toutefois, je dois dire que lorsqu'il peut être prouvé qu'ils se sont prévalus de leur pouvoir et de leurs attributions en de nombreuses occasions, leurs fonctions administratives deviennent plus évidentes.

Le président: S'il n'y a pas d'autres questions à ce sujet, messieurs, je mettrai la question aux voix.
L'amendement est rejeté.

Le président: Nous avons encore un autre amendement relatif à la disposition 107 que doit proposer M. Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, l'amendement que je soumetts maintenant au comité a trait à la définition du terme «grève». Pour l'instant, je ne proposerai pas l'amendement que nous avons devant nous. J'attendrai plutôt d'avoir eu l'occasion d'étudier les arguments que certaines personnes ont mis de l'avant ici aujourd'hui. Y a-t-il un amendement de la page 4 jusqu'à la définition de la «grève»...

Le président: Pardonnez-moi monsieur Skoberg, n'aviez-vous pas un amendement à la ligne 23 de la page 4 au sujet d'«employeur»?

M. Skoberg: Oui. Ce sont deux amendements de même importance, et j'aimerais qu'ils ne soient pas inscrits au compte tendu en attendant d'avoir une définition et certaines clarifications.

Le président: Donc cet amendement sera réservé.

M. Skoberg: Oui, jusqu'à ce que nous ayons réuni tous les éléments.

M. Weatherhead: Monsieur le président, M. Skoberg pourrait peut-être proposer l'amendement, à moins qu'il ne l'ait déjà fait? Cela nous permettrait d'en prendre connaissance, et nous pourrions ensuite le réserver.

M. Skoberg: Tout ce que vous voulez, si cela nous fait gagner du temps.

Le président: L'article 107 devra être réservé car un amendement a déjà été proposé par M. Skoberg un peu plus tôt. Nous ne pouvons pas adopter cet article, d'une façon ou d'une autre, tant que nous n'avons pas accepté tous les amendements relatifs à cet article.

Je pense que vous avez d'ailleurs un autre amendement, pour la même page, au sujet de «lock-out».

M. Skoberg: C'est celui-là que je désire ne pas proposer.

Le président: Vous ne voulez pas proposer celui-là non plus?

[Texte]

Mr. Skoberg: Not at this time, no.

The Chairman: And the one on "strike"?

Mr. Skoberg: On page 5, Mr. Chairman, on "strike", I am going to move that we strike out the last word "and" in part (a) and delete (b). The definition of "strike" would then include:

a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination or in concert or in accordance with a common understanding.

Again, I think we have been through this a number of times, and I have not anything further to add.

I am not satisfied that work-to-rule has necessarily caused that much disruption in our Canadian industry, in the various areas under federal jurisdiction, and I am a little concerned about the type of interpretation that may be placed on a work-to-rule movement.

I quite appreciate that Mr. Wilson said that if it is a straight sit-down you cannot call that work-to-rule; that is a strike. It is a strike in my opinion as well. But work-to-rule invariably does restrict the movement of something, and if this is the intention of the provision under this proposed section, then this motion has to be made.

The Chairman: Fine; so it is moved by Mr. Skoberg that in the proposed section 107 of Clause 1, that the definition of "strike" which is on page 5 read as follows:

"strike" includes

(a) a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination or in concert or in accordance with a common understanding.

We shall strike out the last word "and" in (a) and delete (b).

Is there anyone wishing to talk on this amendment?
Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Wilson, if they live up to the rules according to the CTC, are you going to consider this a slowdown?

Mr. Wilson: As I said before, Mr. Turner, it is all a matter of evidence and judgment, either by way of seeking a declaration from the Canada Labour Relations Board or by getting the consent of the Minister and going through a prosecution with respect to an illegal strike. It is a degree. We can agree as Mr. Skoberg has agreed that a straight sit-down is a strike, but how about a partial sit-down? How about work to rule when it is carried on at a snail's pace and work to rule that is carried on relatively fast? We all know if you obey the manuals completely, you will probably get out very little production, but I would think the board or the judge who was dealing with the case would probably look at the performance of the employees at particular times to find out whether there was anything unusual.

• 1720

The only other thing that I have to say is that I think you need today, because of the varied situations where you get rotating strikes, partial lockouts and that sort of thing, a more sophisticated definition.

[Interprétation]

M. Skoberg: Pas en ce moment.

Le président: Et celui qui porte sur la «grève»?

M. Skoberg: A la page 5, monsieur le président, sur le mot «grève», je propose que nous éliminions le mot «et» au paragraphe a) et que nous supprimions le paragraphe b). Alors la définition du mot «grève» comprendrait ce qui suit:

un arrêt de travail ou un refus de travailler ou de continuer de travailler de la part d'employés agissant conjointement, de concert ou de connivence.

Nous avons également étudié cela à maintes reprises et je n'ai rien d'autre à ajouter.

Je ne crois pas que les grèves du zèle aient tant nui à notre industrie canadienne dans les divers domaines qui relèvent de la juridiction fédérale, et je m'inquiète du genre d'interprétation que l'on accorde à une grève du zèle.

Je suis d'accord avec M. Wilson pour dire que si c'est une grève sur le tas, il ne s'agit pas du grève de zèle, mais bien d'une grève. Mais la grève du zèle restreint invariablement le développement d'une exploitation et si c'est là la portée de l'article proposé, alors il faut présenter cette motion.

Le président: Très bien. M. Skoberg propose donc que dans l'article 107 qui est proposé pour modifier l'article 1 de la loi, la définition de «grève» qui est à la page 5, se lise comme suit:

«grève» s'entend

a) d'un arrêt de travail ou d'un refus de travailler, de continuer de travailler de la part d'employés agissant conjointement, de concert ou de connivence.

On éliminerait le dernier mot «et» du paragraphe a) et on éliminerait complètement le paragraphe b).

Quelqu'un désire-t-il se prononcer sur cet amendement?
Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur Wilson, en vertu des règlements de la CCT, considérez-vous cet arrêt de travail comme un ralentissement?

M. Wilson: Comme je l'ai dit plus tôt monsieur Turner, il s'agit là d'une question de preuve et de jugement que l'on exige soit en demandant une déclaration de la Commission des relations de travail du Canada, soit en obtenant le consentement du ministre et en interjetant appel auprès des tribunaux quand il s'agit d'une grève illégale; c'est une question de nuances. Nous pouvons être d'accord avec M. Skoberg pour dire qu'une grève sur le tas est réellement une grève, mais qu'en est-il d'une grève partielle? Qu'est-ce qu'une grève du zèle lorsque, dans certains cas, les employés travaillent très lentement et que, dans d'autres cas, les employés travaillent assez rapidement? Nous savons tous que si nous devons nous conformer aux règles du manuel, le rendement serait assez faible, mais je crois que le conseil ou le juge qui a traité de ce cas a

probablement examiné le rendement des employés à des moments précis afin d'en déceler les insuffisances éventuelles.

Tout ce que j'ai à dire c'est, qu'à mon avis, nous avons grand besoin d'une définition plus moderne, à cause des circonstances très variées dans lesquelles se déroulent les grèves tournantes, les lock-outs partiels etc.

[Text]

Mr. Turner (London East): Are you aware that if railroad men live up to the rules, you can add another six or seven hours a day onto the work day? Mr. Kelly knows this.

Mr. Wilson: That might be a defence if you go in.

Mr. Turner (London East): Are you going to call it a slowdown?

Mr. Wilson: It is pretty hard if you are able to do it 300 days a year and you are not able to do it the other 65.

Mr. Turner (London East): Let us be honest about it. Railroad men have to gamble every day of the week and some days your luck runs out, you get caught and you get demerit marks. Is this a slowdown in your opinion?

Mr. Wilson: It depends on the facts and circumstances in any case before the board or before a magistrate.

Mr. Turner (London East): I have been gambling for 32 years and the odd time I was caught and received demerits. I got 30 days once, too.

Mr. Wilson: You look pretty healthy now.

Mr. Turner (London East): I am not satisfied with his answer. I think we should have something in there. As far as the railroad man is concerned, what is a slowdown? It is a pain. I think we definitely should spell it out and Mr. Kelly knows this.

Mr. Kelly: I suggest if there was discipline meted out for violation or infraction of rules or collisions and if an engineer lived up—it used to be Rule 104, to yard speed to stop in half the range of vision,—he would have a pretty good defence with the board, the judge or whatever tribunal he was before.

Mr. Turner (London East): Mr. Kelly, in your long experience with grievance procedures, there has been many a case that you have taken before the board in which you figured the employees were right. Is that correct?

Mr. Kelly: Sometimes.

Mr. Turner (London East): But, yet, they still broke the rules. The company was not always right in your opinion, was it?

Mr. Kelly: Oh, no.

Mr. Turner (London East): That is right. They were right on certain points.

Mr. Kelly: Many times the employee was reinstated, but then there were infractions, as you have pointed out, where the rule was not literally lived up to. If there was a tail-end collision in yard limits and you did not have your train under control, prepared to stop in half the range of vision, you were vulnerable.

Mr. Turner (London East): Do not forget, Mr. Kelly, the CTC rules protect the company, they do not protect the employee, but if he violates them and he is caught, he is the one who is responsible and he is the one who suffers. It is not a two-way street just because the rule says that. There are lots of areas in this country where you can apply a rule, but you cannot apply it someplace else, it just will not work. You have to take extra precautions. I do not consider this as a slowdown.

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): Savez-vous que si les employés de chemin de fer se conformaient aux règlements, ils pourraient ajouter six ou sept heures de travail de plus par journée de travail? M. Kelly le sait sûrement.

M. Wilson: Ce serait là un bon argument de défense.

M. Turner (London-Est): Appelleriez-vous cela un ralentissement de travail?

M. Wilson: C'est assez difficile si l'on est en mesure de le faire 300 jours par année et qu'on ne soit pas en mesure de le faire pour les autres 65 jours.

M. Turner (London-Est): Soyons honnêtes: les employés de chemin de fer doivent faire fi des règlements tous les jours de la semaine; certains jours ils manquent de chance, ils sont pris et reçoivent des points de démérite. Cela est-il un ralentissement, à votre avis?

M. Wilson: Tout dépend des faits et circonstances de chaque cas présenté au Conseil ou devant un magistrat.

M. Turner (London-Est): Voilà 32 ans que je cours ce risque; j'ai été pris parfois et on m'a infligé des points de démérite. J'ai même eu 30 jours, une fois.

M. Wilson: Vous semblez maintenant en assez bonne santé.

M. Turner (London-Est): Je ne suis pas satisfait de sa réponse. A mon avis, il faudrait prévoir une disposition à ce sujet. Pour ce qui est des employés de chemins de fer, que représente un ralentissement de travail, sinon des désagréments? A mon avis, il faudrait écrire cela en toutes lettres et M. Kelly le sait.

M. Kelly: A mon avis, si des sanctions étaient prévues pour les infractions aux règlements ou les collisions et si un ingénieur de train s'y conformait—je parle du Règlement 104 où il fallait diminuer de vitesse si la vision était diminuée de moitié—il aurait une assez bonne défense s'il devait comparaître devant la commission, un juge ou quelque autre tribunal.

M. Turner (London-Est): Monsieur Kelly, au cours de votre longue expérience des procédures de griefs, vous avez présenté au Conseil de nombreux cas où vous estimiez que les employés avaient raison, n'est-ce pas?

M. Kelly: Parfois.

M. Turner (London-Est): Et pourtant, ils avaient enfreint les lois. La Société n'avait pas toujours raison à votre avis, n'est-ce pas?

M. Kelly: Oh! non.

M. Turner (London-Est): C'est exact. Mais elle avait raison sur certains points.

M. Kelly: Plusieurs fois l'employé était réengagé mais il y a eu des infractions aux règlements. S'il y avait une collision à l'arrière du train et que le train n'était pas maîtrisé, prêt à s'arrêter sur une courte distance, l'employé était accusé.

M. Turner (London-Est): N'oubliez pas, monsieur Kelly, que les règlements de la société protègent la compagnie et non pas l'employé, mais si celui-ci les viole et qu'il est pris, il est responsable et doit en souffrir. Ce n'est pas un règlement qui offre à tous une chance égale. Il y a bien des domaines dans notre pays où l'on peut appliquer un règlement dans telle circonstance, et pas dans l'autre parce que justement rien ne marchera. Il faut prendre des précautions supplémentaires et je ne considère pas que cela soit un ralentissement.

[Texte]

Mr. Wilson: Maybe the judge would not either.

Mr. Turner (London East): I want to know for sure. After 32 years, Mr. Skoberg and I have been gambling for a long time, and we want a good, solid, platform with this bill.

Mr. Wilson: I have no more comments. I think I have said all I can say.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman and Mr. Wilson, I think it was after the air technicians completed their venture that a statement was made—I may be taking this out of context—that a strike, as we know it now, is not as forceful a weapon as it used to be and they would now have to get in the area of psychological strikes. I think in all fairness in 1972 we need a more sophisticated meaning regarding strikes and I just wonder whether you could give me some indication as to what a psychological strike is, if I am using the correct expression. I think this was the expression that was used.

• 1725

Mr. Wilson: I think you are referring to the NABET strike in which one of the officials of that union said that they would embark on a series of rotating strikes in order to impair the company financially while, in large measure by keeping most of their employees at work, they would have a comparatively less heavy burden on the union members. He referred to it, as I recall, in a way that you have described, meaning that it would be a new procedure, a new technique for impairing the company's ability to operate on a systemwide basis by having people go out at strategic points.

Mr. Alexander: Thank you, sir.

The Chairman: Are we ready for the question, gentlemen?

Amendment negated.

The Chairman: I do not think there is any use in our continuing now as we are supposed to adjourn at 5.30. We will stand Proposed Section 107 until our next meeting which will take place at 8 o'clock in this room. Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, will we stand Proposed Section 107 until tonight or go on with it and give an opportunity for tomorrow?

The Chairman: Apparently we will need more time so we will leave it for a few days, Mr. Skoberg.

EVENING SITTING

• 2013

The Chairman: Gentlemen, we will start the meeting. This is a continuance of the afternoon meeting. We invite you to open your book at page 8 and we will consult proposed Section 112 of Clause 1. We will not be able to move any amendment until we have a quorum. We can start dealing with proposed Section 112 and Mr. Wilson may give us some information.

On proposed Section 112—*Completion of duties*

[Interprétation]

M. Wilson: Peut-être que le juge serait de votre avis.

M. Turner (London-Est): Je voudrais en être assuré. Après 32 ans, M. Skoberg et moi-même estimons courir ce risque depuis assez longtemps; aussi, nous voulons que les choses soient claires et précises dans ce projet de loi.

M. Wilson: Je n'ai plus de commentaires à faire. Je crois que j'ai dit tout ce que j'avais à dire.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, monsieur Wilson, je crois que c'est à la suite de la grève déclenchée par les techniciens de l'aviation qu'une déclaration a été faite—il se peut qu'elle soit hors de contexte—que les grèves actuelles ne constituent pas une arme aussi puissante qu'autrefois; on parle même de grèves psychologiques. Il faut reconnaître qu'en 1972, nous avons besoin d'une définition plus moderne de la grève; peut-être pourriez-vous nous dire ce qu'est réellement une grève psychologique, si c'est l'expression correcte. Je crois que c'est cette expression qu'on a utilisée.

M. Wilson: Je suppose que vous voulez parler de la grève de NABET où un des responsables du syndicat a déclaré qu'ils feraient une série de grèves tournantes afin de nuire financièrement à la société; la plupart des employés étant au travail, il y aurait relativement moins de problèmes pour les membres syndiqués. Ce responsable a parlé, si je me souviens bien, de la façon dont vous-même en aviez parlé, en disant que ce serait là une nouvelle procédure, une nouvelle technique pour empêcher la société d'exploiter tout l'ensemble de son réseau, en s'arrangeant pour que des personnes fassent la grève à des points stratégiques.

M. Alexander: Merci monsieur.

Le président: Avez-vous des questions à poser messieurs? L'amendement est refusé.

Le président: A mon avis, il est inutile de continuer de délibérer car nous devons lever la séance à 17h. 30. Nous allons réserver l'article 107 pour notre prochaine réunion qui se tiendra à 20h. 00 dans cette pièce. Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Réserverons-nous l'article 107 pour ce soir ou ne pourrions-nous pas l'étudier davantage pour en discuter demain?

Le président: Apparemment, nous aurons besoin d'un peu plus de temps; nous réserverons donc cet article pour quelques jours encore monsieur Skoberg.

SÉANCE DU SOIR

Le président: Messieurs, nous allons commencer. Nous continuons les délibérations de cet après-midi. Nous vous invitons à ouvrir le bill à la page 8 et nous allons discuter de l'article 112 proposé qui fait partie de l'article 1. Nous ne pourrions pas proposer d'amendements tant que nous n'aurons pas le quorum. Nous pouvons néanmoins passer à l'article 112 et demander à M. Wilson de nous donner des renseignements à ce sujet.

Article 112 proposé—*Exécution de la tâche entreprise*

[Text]

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I would like to broaden this amendment proposed by the government. Maybe I can speak to it without moving it.

Mr. Alexander: Is that on proposed Section 111?

Mr. Weatherhead: No, it is proposed Section 112.

An hon. Member: That is the one we have agreed to.

The Chairman: Miss Sirpaul has a copy of it. Go ahead, Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, when we obtain a quorum, I would move that the amendment that was recently proposed by Mr. Cafik, the Vice-Chairman of this Committee, to proposed Section 112 be amended further by adding after the words "other than" on line 16, the following words:

• 2015

... his removal from the Board by the Governor in Council pursuant to subsection 111 (4) ...

The reasons for this amendment, Mr. Chairman, is to make sure that if a member of the Board was removed under proposed Section 111(4) for cause, he still could not carry on his work under proposed Section 112, to finish up his work or that sort of thing.

The Chairman: Mr. Wilson may like to comment on that.

Mr. Wilson: As I recall it, Mr. O'Connell, at the opening, indicated that he was in favour of adopting this amendment, provided suitable wording was worked out. As I understand it, after "(4)", you put in: "any reason other than this removal from the Board by the Governor in Council pursuant to subsection 111(4) or a reason specified in paragraph 111(5)(a) or (b)", if that is acceptable.

The Chairman: Is there any more comment on that? Mr. Alexander?

Mr. Alexander: I do not think so, Mr. Chairman.

The Chairman: There are no more questions on proposed Section 112, then?

On Clause 1, proposed Section 113—*Remuneration of Members*.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I am just wondering, are the salary rates fixed yearly? Or are they paid on a per diem basis, keeping in mind what occurred in the last act when they were not permanent members of the board?

Mr. Wilson: They will receive an annual salary because they are going to be full-time members of the board, but what rate that will be has yet to be determined.

The Chairman: Are there no more questions on proposed Section 113? Well, then, we will go on the next proposed section.

On Clause 1, proposed Section 114—*Head office*

Mr. Alexander: Is this different from the last? No provisions?

[Interpretation]

M. Weatherhead: Monsieur le président, j'aimerais élargir encore la portée de l'amendement proposé par le gouvernement. Me permettez-vous d'en parler sans proposer de motion.

M. Alexander: S'agit-il de l'article 111 proposé?

M. Weatherhead: Non, de l'article 112.

Une voix: C'est l'article sur lequel nous nous étions mis d'accord.

Le président: M^{lle} Sirpaul en a un exemplaire. Allez-y, monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, lorsque nous aurons le quorum, je proposerai à nouveau l'amendement déjà proposé par M. Cafik, vice-président de ce Comité, qui consiste à ajouter, après les mots «autre qu'un», à la ligne 17, les mots suivants:

... son renvoi du Conseil par le Gouverneur en conseil conformément à l'article 111, paragraphe (4).

Monsieur le président, cet amendement est destiné à éviter qu'un membre du Conseil renvoyé en vertu de l'article 111(4) proposé, ne puisse continuer son travail et le terminer en vertu de l'article 112 proposé.

Le président: M. Wilson a peut-être quelque chose à ajouter.

M. Wilson: Si je me souviens bien, au cours de la première séance, M. O'Connell avait dit qu'il était en faveur de cet amendement, à condition de le rédiger de façon satisfaisante. Donc, vous proposez d'ajouter «(4)»: «toute raison autre que son renvoi du Conseil par le Gouverneur en conseil conformément à l'article 111, paragraphe 4 ou une raison spécifiée dans l'article 111(5) a) ou b)», si la formule est acceptée.

Le président: Y a-t-il d'autres observations à ce sujet? Monsieur Alexander?

M. Alexander: Non, je ne crois pas, monsieur le président.

Le président: Pas d'autres questions à propos de l'article 112 proposé?

Article 1, article 113 proposé—*Rémunération des membres*

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Les taux de traitement sont-ils fixés pour une année entière? Ou bien sont-ils fixés à la journée, en tenant compte de ce qui s'est produit lorsque les membres du conseil n'étaient pas des membres permanents en vertu de la loi précédente?

M. Wilson: Puisque les membres du Conseil seront des membres à plein temps, ils recevront un salaire annuel mais le taux de ce traitement n'a pas encore été déterminé.

Le président: D'autres questions à propos de l'article 113 proposé? Nous passons donc à l'article suivant.

Article 1, article proposé 114—*Siège*

M. Alexander: S'agit-il d'un article différent? Aucunes dispositions?

[Texte]

The Chairman: No provisions—proposed Section 114.

Mr. Alexander: Can we have a little explanation of the background?

Mr. Wilson: Because the board was a part-time board, they never travelled: all of their meetings were held in Ottawa. This occasions some hardship to the people in the far west, in the territories and also in the far east, so that it has been considered desirable to put it in the legislation that they may travel and hold board hearings in any part of Canada. They will be better able to do this because they will be able to sit in panels, whereas the other board met as a complete board.

Mr. Alexander: The times of their meetings are left to the board themselves, without any further direction?

Mr. Wilson: There is not any other way you could handle it, really. They are required to hold hearings when a hearing is requested. If parties do not wish to be heard, of course, the board can decide the matter; but all of these questions will really be settled by the board in its organization meetings.

• 2020

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: I might add there, that the establishment of other offices could be also for the purpose of investigating the application for certifications. The board is now served by the conciliation field staff, which does the investigation based out of the field offices across the country.

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 114?

On proposed section 115—*Quorum*

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, this bothers me somewhat: the Board for the conduct of its business and for any proceedings before the Board, at least three members shall be present ... However, I might say that this is better than with the Canadian Transport Commission, where they can hold hearings with one member present. But it bothers me that we do have boards set up, a portion of which is completely unfamiliar with what is really happening before the board as a whole. So often we see precedents set by a particular case or ruling by a portion of a board that has its rub-off effect on other rulings. Although I can appreciate that with the size and the permanency of the board in this case it would be rather difficult to say that the whole board shall meet, I wonder if Mr. Wilson would like to comment on whether or not he agrees that it does take away from the effectiveness of the board, because the rest of the members of the board are then completely unfamiliar with the cases that may have been presented at any particular time.

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: That section allows the board to sit in panel, and by requiring at least three there the chairman, as in the United States will fix the panels, and I suppose that within the board there will be some co-ordinating agency, probably the chairman, with respect to acquainting all of the members with the decision of any other panels.

[Interprétation]

Le président: Aucunes dispositions—article 114 proposé.

M. Alexander: Peut-on nous exposer un peu les raisons de cet article?

M. Wilson: Le Conseil, étant un conseil à temps partiel, ne voyageait jamais: toutes les séances se tenaient à Ottawa. En conséquence, ceux qui vivent loin dans l'ouest, dans les territoires et également dans l'est, ont éprouvé certaines difficultés, et l'on a jugé souhaitable d'inclure dans la loi une disposition permettant au Conseil de se déplacer et de tenir des audiences n'importe où au Canada. Cela lui sera plus facile car, dorénavant, il pourra se réunir en groupes restreints, alors que l'autre conseil se réunissait toujours au complet.

M. Alexander: C'est au Conseil seul de décider de l'horaire de ses réunions?

M. Wilson: On ne peut vraiment pas en disposer autrement. Le Conseil doit tenir une audience chaque fois que cela est nécessaire. Évidemment, si les parties ne désirent être entendues, le Conseil peut trancher la question; en fait, toutes ces questions relèvent du Conseil réuni en séances d'organisation.

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: La création d'autres bureaux pourrait également servir dans le cas d'enquêtes sur les demandes d'accréditation. Le personnel de conciliation se charge actuellement, pour le Conseil, des enquêtes qui sont faites à partir de bureaux situés dans tout le pays.

Le président: Y a-t-il d'autres questions sur l'article 114 proposé?

Article 115 proposé—*Quorum*

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, la phrase: «La présence de trois membres au moins, ... est requise à toute réunion du Conseil tenue pour l'expédition de ses affaires et pour toute procédure engagée devant lui», m'inquiète un peu. Pourtant, c'est tout de même préférable au cas de la Commission canadienne des transports qui peut tenir des audiences lorsqu'un seul de ses membres est présent. Mais j'ai peur qu'une partie des membres du Conseil ne connaisse absolument pas ce dont traite le Conseil dans son ensemble. Il arrive souvent que des précédents soient établis par un cas où une décision particulière prise par une partie des membres du Conseil et ces précédents ont une influence sur d'autres décisions. Je sais bien que la taille et le caractère permanent du Conseil l'empêcheront de se réunir en séance plénière mais, M. Wilson ne pense-t-il pas que le fait de donner à trois membres la possibilité de prendre une décision qui appartient au Conseil dans son ensemble enlève à celui-ci de son efficacité car les autres membres du Conseil ignorent totalement les cas qui ont été entendus par un groupe restreint.

Le président: Monsieur Wilson.

M. Wilson: Cet article permet au Conseil de se réunir en groupe restreint et exige la présence d'au moins trois membres; tout comme aux États-Unis, le président nommera les participants au groupe restreint et je suppose qu'au sein du Conseil, il y aura un organe de coordination, probablement le président, chargé de faire connaître à tous les membres les décisions prises par un groupe restreint.

[Text]

Mr. Skoberg: Would you agree with me, even though it is difficult to argue the point for having at least three members, that to allow boards to be composed of just a partial number of members means that their decision is that of the board as a whole? I am thinking in particular of the Railway Transport Commission, where, under the CTC, they can have as few as one member hold hearings and accept evidence from very much concerned citizens across this country. It is impossible for me to believe that one member of a board can transmit what he has heard in the effective manner in which it was given.

Mr. Wilson: The board will no doubt in all of its hearings have verbatim records taken as they are now. I think this is a job which in the United States is performed by the chairman, who co-ordinates the work of the board and the information that the board members have. Besides, I do not think that the panel will always be composed of the same chairman or vice-chairman and the same two members. I think it is going to depend a great deal upon the workload of the board, where the cases are held and what board members are available for duty. These members being full-time members will have, I suppose, other duties on the board besides actually hearing cases. They will be preparing cases for judgment and doing other work assigned them by the Chairman.

• 2025

Mr. Skoberg: Have you had any cause for concern with the present operation of the board as it is now composed and the method in which they conduct their hearings?

Mr. Wilson: No, the membership of the board varies, but the board always balances itself. There have been cases where there have been as few as three members of the Canada Labour Relations Board present at a meeting, of labour and the chairman.

Mr. Skoberg: Do you not think the section . . . I am sorry, go ahead.

Mr. Wilson: On occasions there have been two representatives of labour and only one of the other. In other cases, three and two, but the board balances itself in its voting.

Mr. Skoberg: Under the present regulation, the board itself is empowered to fix its quorum, is it not?

Mr. Wilson: No, I think not. I think it is right in the act. That would be under the present act.

Mr. Skoberg: Is it not empowered to fix a quorum under its own rules of procedure, under the present set up? I am not talking about what we have here.

Mr. Wilson: The act says . . .

Mr. Armstrong: Yes, including the fixing of a quorum.

Mr. Skoberg: I did not hear that.

[Interpretation]

M. Skoberg: Il serait difficile de contester les raisons de cette exigence des trois membres, mais ne pensez-vous pas que ce faisant, on permette à un nombre restreint de membres de prendre des décisions au nom du Conseil tout entier? Je pense en particulier à la Commission des chemins de fer canadiens dont un seul membre peut tenir audience et recevoir les témoignages de citoyens très sérieux de toutes les parties du pays, en vertu des règlements de la Commission canadienne des transports. Je ne peux pas croire qu'un seul membre d'un conseil ou d'une commission soit en mesure de répéter ce qu'il a entendu en respectant toutes les nuances du témoignage original.

M. Wilson: La Commission, comme c'est le cas maintenant fera établir un procès-verbal précis de toutes ses audiences. Je crois qu'aux États-Unis, cette tâche est remplie par le président qui est chargé de coordonner les travaux du Conseil et les renseignements dont disposent les membres du Conseil. De plus, je ne crois pas que les groupes restreints soient toujours composés du même président ou vice-président et des mêmes membres. Cela dépendra dans une large mesure du travail à accomplir, des villes où se dérouleront les audiences et de la disponibilité des membres du Conseil. Étant membre du Conseil à plein temps, il est probable qu'ils auront des activités autres que l'audition de causes, Ils devront préparer les causes et accomplir les travaux dont le président les chargera.

M. Skoberg: Avez-vous eu certaines raisons de mettre en doute l'efficacité de la composition actuelle du Conseil et de ses méthodes en matière d'audiences?

M. Wilson: Non, les membres du Conseil changent mais le Conseil rétablit lui-même l'équilibre. Dans certains cas, le nombre des membres de la Commission canadienne des relations de travail n'était que de trois, mais l'équilibre est toujours respecté. Il y a toujours un représentant du patronat, un représentant de la main-d'œuvre et le président.

M. Skoberg: Ne pensez-vous pas que l'article . . . Excusez-moi, continuez.

M. Wilson: Dans certains cas, deux représentants du patronat, deux représentants de la main-d'œuvre et, seulement un représentant de l'autre partie, étaient présents. Dans d'autres cas, la proportion était de deux à trois mais lorsque le Conseil passe au vote, il y a toujours un équilibre.

M. Skoberg: En vertu des règlements actuels, c'est au Conseil de fixer son quorum, n'est-ce pas?

M. Wilson: Non, je ne crois pas. Je crois que cela figure dans la loi. Dans la loi actuelle.

M. Skoberg: A l'heure actuelle, le Conseil n'a pas le pouvoir de fixer un quorum en vertu de ses propres règles de procédure? Je ne parle pas des dispositions proposées.

M. Wilson: La loi stipule . . .

M. Armstrong: Oui, y compris l'établissement d'un quorum.

M. Skoberg: Je n'ai pas entendu.

[Texte]

Mr. Armstrong: It can make its own rules.

Mr. Skoberg: Which in effect means . . .

Mr. Wilson: Section 162(1) of our existing legislation states:

Procedure rules

162(1) The Board may, with the approval of the Governor in Council, make rules governing its procedure, including the fixing of a quorum of the Board and when an application . . . that really does not matter.

Mr. Skoberg: What I am saying then, Mr. Chairman and Mr. Wilson, in effect, why would we not delete the section we have now in favour of the present set up, if they are empowered at this particular time to fix their own quorum under the Code. Inasmuch as it has served a useful purpose as you have admitted it has, and I agree with you, why should we change the situation and take that type of power away from the Board?

Mr. Wilson: Under the old act the Governor in Council had some overriding authority. If it did not like the rule that the Board made, it would not pass the Order in Council. So you had it right in the legislation before you had it in the order in council.

Mr. Skoberg: I do not think that is a stumbling block, but I will accept your . . .

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 115?

On proposed Section 116—*Chief executive officer*

The Chairman: Are there any questions on proposed Section 116?

On proposed Section 117—*Regulations*

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I think I gave notice of a motion. I notice that proposed Section 117 corresponds to the one in the old act. I just wonder when you say:

(a) the establishment of rules of procedure for its hearings;

that is line 26, whether in fact the Minister of Justice scrutinizes all bills to see to it that the Bill of Rights is not infringed. Further, as I understand it, in the old Royal Commissions even the rules of procedure were set by the Minister of Justice. In other words, I am thinking of the protection of those who may appear and in all fairness, not that I am complaining about what the Board has done in the past, I think if we are updating this bill should there not be some stop gap here? I have indicated that any rules of procedure should be subject to the approval of the minister involved. I wonder what you have to say about that.

Mr. Wilson: This is an autonomous Board completely divorced from the Department of Labour. They will employ their own staff and have the usual powers that are given to that kind of an agency. The minister will I suppose speak for the board in the House of Commons as far as its estimates are concerned, but this board, as is the present board I might say, is completely independent.

[Interprétation]

M. Armstrong: Le Conseil peut fixer ses propres règles.

M. Skoberg: Ce qui signifie . . .

M. Wilson: L'article 162(1) de notre loi actuelle dit:

Règles de procédure

Le Conseil peut, avec l'approbation du gouverneur en conseil, édicter des règles sur sa procédure, y compris la fixation d'un quorum du Conseil, et lorsqu'une demande d'accréditation . . . cela n'a pas vraiment d'importance.

M. Skoberg: Pour quoi donc, monsieur Wilson, ne remplaçons-nous pas l'article actuel par cet article si le code permet actuellement au Conseil de fixer son propre quorum. Puisque cette disposition s'est avérée utile, comme vous l'avez admis, je le reconnais, pourquoi changer la situation et priver le Conseil de ce pouvoir?

M. Wilson: En vertu de l'ancienne loi, le gouverneur en conseil représentait une autorité supérieure. Si les règlements adoptés par le Conseil ne lui plaisaient pas, il n'émettait pas le décret. Donc, cela existait dans la loi avant d'exister en vertu d'un décret.

M. Skoberg: Je ne crois pas que cela soit un obstacle majeur, mais j'accepterais votre point de suspension.

Le président: Y a-t-il d'autres questions sur l'article 115 proposé?

Article 116 proposé—*Fonctionnaire administratif en chef*

Le président: Y a-t-il des questions sur l'article 116 proposé?

Article 117 proposé—*Règlements*

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je crois avoir donné un avis de motion. Je constate que l'article 117 proposé correspond à un article de l'ancienne loi. A la ligne 26, lorsque vous dites:

a) l'établissement de règles de procédure pour ses auditions;

je me demande si, en fait, le ministre de la Justice examine tous les bills pour s'assurer qu'ils ne contreviennent pas à la Déclaration des droits. De plus, dans les anciennes commissions royales, les règles de procédure même étaient établies par le ministre de la Justice. Autrement dit, je songe à la protection des personnes appelées à comparaître et, en toute justice, sans critiquer les travaux passés du Conseil, puisque nous modernisons ce bill, ne devrions-nous pas y mettre un garde-fou? J'ai déjà dit que toutes les règles de procédure devaient être approuvées par le ministre en cause. Qu'en pensez-vous?

M. Wilson: Il s'agit d'un Conseil autonome, absolument distinct du ministère du Travail. Il aura son propre personnel et les pouvoirs qui sont d'ordinaire accordés à ce genre d'organisme. Je pense que le ministre représentera le conseil lors de la présentation des prévisions budgétaires à la Chambre des communes, mais le conseil est actuellement complètement indépendant.

[Text]

• 2030

Mr. Alexander: But even though that may be so and we are setting up a board, surely the Department of Justice must peruse all legislation in the final analysis to see whether in fact it does infringe upon such things as the Bill of Rights. Certainly it is going to be an independent board, but not independent to such an extent that it can do anything it wants.

Mr. Wilson: Of course, these are fairly homely duties that the board has and I would think if they are given the powers you find in other sections they ought to be able to regulate their own procedure.

Mr. Mitchell: I might add, Mr. Alexander, that I think these kind of regulations are subject to the new statutory instruments act and would be vetted by the Minister of Justice and the Clerk of the Privy Council before they could have effect. I did not have a chance to brush up on the terms of that act since you mentioned the matter this morning, but my recollection is that all regulations now under that act have to go through a procedure whereby the Minister of Justice looks at them with a view of determining whether or not they are the kind of infringements you have been talking about, either that they are contrary to the Bill of Rights or that they are an unusual use of power or something like that.

Mr. Wilson: I think you also have to keep in mind that if the board does undertake any arbitrary procedure or any denial of natural justice they will be promptly hailed into the courts, as they so often are these days.

Mr. Weatherhead: Will you allow a supplementary question, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Yes, certainly. I was not finished, but I will allow Mr. Weatherhead to proceed.

Mr. Weatherhead: Mr. Wilson, what sort of rules of procedure are we talking about here? Could you or Mr. Mitchell elaborate on the kind of rules of procedure that were the pattern in the past?

Mr. Wilson: For instance, there was the conduct of representation votes. Let us take proposed Section 117(d), for example. I do not see how you could possibly prescribe by order in council for all the different situations that a board will find and may have to vary from time to time. This is one of the determinants of the right to certification and it involves the determination of the employees eligible to vote, how the ballot should be formed and that sort of thing.

Mr. Weatherhead: Excuse me, Mr. Chairman, I was referring to proposed Section 117(a), following Mr. Alexander's questioning:

(a) the establishment of rules of procedure for its hearings;
What sort of rules of procedure for its hearings are we talking about?

Mr. Wilson: That would be the giving of notice to the parties.

Mr. Weatherhead: I think our concern, Mr. Chairman, is that natural justice is followed in these matters and, speaking for myself, I just do not want to see the board going off on some wrong track on the basis of informality or some other general rule but that the general basis of justice is followed in their rules of procedure.

[Interpretation]

M. Alexander: Cela est peut-être le cas, mais si nous créons un conseil, le ministère de la Justice devra certainement examiner toute la législation pour s'assurer, en dernière analyse, qu'elle ne viole pas la Déclaration des Droits de l'Homme, par exemple. Le conseil sera certainement indépendant, mais ne pourra pas agir comme bon lui semble.

M. Wilson: Ces fonctions sont évidemment internes au conseil et je crois que s'il dispose des pouvoirs définis dans d'autres articles, il devrait pouvoir établir ses propres règlements de procédure.

M. Mitchell: J'ajouterais, monsieur Alexander, que ce genre de règlement est soumis à la Loi sur les instruments statutaires et doit être examiné par le ministre de la Justice et le greffier du Conseil privé avant d'entrer en vigueur. Je n'ai pas pu examiner les termes de la loi, puisque la question a été soulevée ce matin, mais je crois savoir que tous les règlements qui relèvent de la loi doivent être examinés par le ministre de la Justice qui détermine s'ils représentent le genre d'infractions dont vous avez parlé, soit qu'ils sont contraires à la Déclaration des Droits de l'Homme, soit qu'ils constituent un abus de pouvoir.

M. Wilson: Il faut également rappeler que si le conseil adopte des procédures arbitraires, ou qu'il nie la justice naturelle, il sera rapidement convoqué devant les tribunaux comme cela se passe souvent aujourd'hui.

M. Weatherhead: Me permettez-vous de poser une question supplémentaire, monsieur Alexander.

M. Alexander: Certainement. Je n'ai pas terminé, mais M. Weatherhead peut prendre la parole.

M. Weatherhead: Monsieur Wilson, de quels règlements de procédure parlons-nous ici? M. Mitchell ou vous-même pouvez-vous nous donner des détails sur le genre de règlements de procédure adoptés dans le passé?

M. Wilson: Il s'agit, par exemple, de la tenue de scrutins de représentation. Prenons comme exemple l'article 117 (d). Je ne vois pas comment un décret du conseil pourrait réglementer toutes les situations différentes qui se présentent au conseil et qui peuvent varier de temps en temps. C'est là un des facteurs déterminants du droit d'accréditation et il fait intervenir le droit de vote des employés, la façon dont le vote doit se faire, etc.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je me référais à l'article 117(a) pour poursuivre la question de M. Alexander:

(a) l'établissement de règles de procédure pour ses auditions;
De quelle sorte de règles de procédure pour ses auditions parle-t-on?

M. Wilson: Il s'agit de la communication des avis aux parties.

M. Weatherhead: Ce qui nous importe, monsieur le président, est que la justice naturelle soit respectée et, pour ma part, je ne voudrais pas que le conseil fasse des erreurs par vice de forme ou en raison de certaines règles générales, mais plutôt que les principes généraux de justice soient respectés dans les règles de procédure.

[Texte]

Mr. Wilson: Some boards follow a procedure not unlike a court and the Chairman is insistent on the various things that a court requires. Other boards, like the Canada Labour Relations Board, are somewhat more informal and the parties appear before them and there is not a courtroom atmosphere at all. The Chairman explains to them the way the Board usually operates, who it hears first, when he will call for rebuttal and if there are any objections on the basis of admissibility, my experience is that he usually tells them he will decide that after the fact, so to speak. The rules of evidence are not followed in a slavish way. The kinds of evidence that would not be admissible in a court are often permitted by a labour relations board.

• 2035

Mr. Alexander: Having listened to you still does not lay any of my fears particularly. Let us make one thing clear, I was not talking of any other section except proposed subsection (a). I can appreciate the scope required under the other proposed subsections but I am very concerned about the establishment of rules of procedure for its hearings. I think Mr. Wilson has indicated that boards have various ways of pronouncing rules for its particular form but I am very concerned that a board that can set rules of procedure for its hearings on its own guidelines certainly can—and I say this with a great deal of respect—at times bring about a denial of justice. This is in the back of my mind. Mr. Mitchell has indicated that this is subject to the Statutory Instruments Act and this, too, shows there is need for the concern I have raised. So I am stating that if it is so, then why do we not clarify the matter? As it stands now, if we let it go through, it is not the final word in any event because it is still subject to the Statutory Instruments Act as submitted by Mr. Mitchell. I am just trying to reinforce that by stating that it is subject to approval by the Minister of Justice. I am only talking about rules of procedure.

Mr. Wilson: Just what kind of rule? The rule says they govern the hearing of the party.

Mr. Alexander: I do not know, I do not know what we are referring to here:

(a) the establishment of rules of procedure for its hearings.

I think that takes in the whole gamut of the type of evidence, the calling of witnesses, the notice given. I do not know just what we are talking about except I know we are talking here about a form under which rules will be set. I think one should be careful to prevent any possibility of the denial of justice. I am stating that if it is going to be subject to something in the long run, which it is, then I think it should be subject to the approval of the Minister of Justice.

Mr. Mitchell: If it already is subject to the approval of the Minister of Justice as a result of the Statutory Instruments Act, then would you agree that we would not have to fix this?

Mr. Alexander: Yes, I think so.

Mr. Mitchell: If what I said was true?

Mr. Alexander: Yes, I think so.

Mr. Wilson: This bill is also subject to the Interpretation Act but you do not have to state it.

[Interprétation]

M. Wilson: Certains conseils adoptent une procédure semblable à celle d'un tribunal et le président exige les mêmes conditions qu'un tribunal. D'autres conseils, comme le Conseil canadien des relations ouvrières, sont moins strictes lorsque les parties comparaissent et l'atmosphère n'est pas celle d'un tribunal. Le président leur explique la façon dont le Conseil procède en général, quels seront les premiers témoins, puis il passe à la réfutation et s'il y a des objections quant à l'admissibilité, je crois savoir qu'il déclare en général que la décision sera prise plus tard. Les règles de la preuve ne sont pas suivies d'une façon très stricte. Certaines preuves qui ne sont pas admises pas un tribunal le sont souvent par un Conseil des relations de travail.

M. Alexander: Vos paroles ne m'enlèvent aucune de mes inquiétudes. Je ne parlais pas d'un autre article qu'à l'alinéa (a). Je comprends que les autres alinéas proposés sont vastes, mais je m'inquiète beaucoup de l'établissement de règles de procédures pour ces auditions. Je crois que M. Wilson a indiqué que les Conseils ont divers moyens d'établir des règles particulières, mais je crains qu'un Conseil qui peut établir ses propres règles de procédures pour ces auditions—je le dis avec beaucoup de respect—risque d'enfreindre la justice. Voilà à quoi je pense. M. Mitchell a indiqué que cela relevait de la Loi sur les instruments statutaires, ce qui justifie mon inquiétude. Si tel est le cas, pourquoi ne pas éclaircir la question? Si nous adoptons le Bill tel qu'il est maintenant, la décision finale sera toujours assujettie à la Loi sur les instruments statutaires, comme M. Mitchell l'a fait remarquer. Je m'efforce simplement d'insister sur le fait que l'approbation du ministre de la Justice est indispensable. Je ne parle que des règles de procédures.

M. Wilson: De quelles règles? Selon la règle, le Conseil glemente la comparution des parties.

M. Alexander: Je ne sais pas ce dont il s'agit ici:

a) l'établissement de règles de procédures pour ces auditions.

Je crois que cela comprend l'ensemble des témoignages, la convocation des témoins, la communication des avis. Je sais simplement que nous parlons ici de la forme sous laquelle les règles doivent être établies. Je crois qu'il faut s'efforcer d'éviter tout risque d'infraction à la justice. Je déclare que si la décision doit finalement être assujettie à une autorité, cela doit être soumis à l'approbation du ministre de la Justice.

M. Mitchell: Si la décision est déjà soumise à l'approbation du ministre de la Justice, selon la Loi sur les instruments statutaires, reconnaissez-vous qu'il est inutile de faire des changements?

M. Alexander: Oui, je crois.

M. Mitchell: Si ce que j'ai dit est vrai?

M. Alexander: Oui, je crois.

M. Wilson: Le Bill relève également de la Loi d'interprétation, mais il est inutile de le préciser.

[Text]

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, Mr. Mitchell has indicated he will try to get some more information for the Committee on this particular point. I have indicated some concern here and it may well be that Mr. Mitchell will be able to clear it up to the satisfaction of Mr. Alexander and me, and perhaps some other members. We have indicated our concern and I think we would like to have it checked into in more detail by the officials.

The Chairman: We can always come back to it, Mr. Alexander. Under proposed Section 117, there are more items: (a), (b), (c), (d). Are there any questions on this?

Mr. Skoberg:

Mr. Skoberg: Mr. Chairman. I agree possibly we could let this stand but under the present system, although the Board is not a permanent board, how does it establish its rules of procedure?

• 2040

Mr. Wilson: They are established by Order in Council. I cannot explain why this is not done, except with respect to what Mr. Mitchell has said. It is a different kind of board and, as I said, if you look at (d), from my experience I do not know how a board could be expected in every case to go and get an Order in Council to govern a particular circumstance that exists in the taking of one vote.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I think you are in an area with which I do not find any fault at all in the conduct of representation votes. What I am talking about are the rules of procedure.

Mr. Wilson: There is one rule that I know of in the board as it exists, and that is that every party shall be given an opportunity to be heard. But when the parties come before the board, it varies with the number of parties and the types of cases you get.

You get decertification cases and certification cases. The board may decide in a case where it appears necessary to vary its procedure, and always running the risk that if it does something wrong, it will be hailed into the court for it. Are you going to have, as in B.C. or probably in Ontario, a court-like atmosphere with all the trappings of a court, or are you going to have a board sitting around a table and listening to the parties? Are you going to have all kinds of formalities? Are you going to insist on the rules of evidence?

I think any board that is worth its salt will conduct itself in a proper manner. I think it is different when you come on to other sections where the board is subject to some regulation. Are they not, when they come down to the kinds of things they can do?

Mr. Alexander: It is a very tricky thing.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, while they are looking for that, I wonder if I could pose a question to Mr. Alexander on his amendment. Was it his intention by adding the words "subject to the approval of the Minister of Justice" that these boards would be conducted in a court-like atmosphere, or that that type of procedure would be approved by the Minister?

Mr. Wilson: The Minister does not have any control over this board.

[Interpretation]

M. Weatherhead: Monsieur le président, M. Mitchell a indiqué qu'il essaierait de communiquer au Comité d'avantage de renseignements sur ce problème particulier. J'ai soulevé certaines questions et il se peut que M. Mitchell puisse donner satisfaction à M. Alexander, à moi-même, et à certains autres députés. Nous avons manifesté nos inquiétudes et nous aimerions obtenir davantage de détails de la part des représentants.

Le président: Nous pourrions toujours revenir à cette question, monsieur Alexander. L'article 117 comporte davantage d'alinéas: a), b), c), d). Y a-t-il des questions à ce sujet?

Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, je pense que nous pourrions en rester là, mais d'après le système actuel, le Conseil n'étant pas permanent, comment établit-il ses règles de procédure?

M. Wilson: Elles sont établies par décret en Conseil. Je ne peux pas en expliquer la raison, sauf d'après ce qu'a dit M. Mitchell. Ce Conseil est d'un genre différent car, si vous regardez l'alinéa d), jamais un Conseil n'est tenu d'obtenir un décret en Conseil chaque fois qu'il procède à un vote.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je ne reproche rien à la tenue de scrutins de représentations. Je parlais des règles de procédure.

M. Wilson: Je sais que le Conseil, tel qu'il existe maintenant, a adopté la règle suivante: chaque partie devra pouvoir être entendue. Cependant, lorsque les parties comparaissent devant le Conseil, la règle varie selon le nombre de parties et le genre de causes.

Il existe des cas d'accréditation et de révocation de l'accréditation. Le Conseil peut prendre une décision là où il lui semble nécessaire de modifier la procédure, mais il court toujours le risque d'être appelé à comparaître devant le Tribunal s'il a fait une erreur. Doit-il exister, comme en Colombie-Britannique et, peut-être, en Ontario, une atmosphère de tribunal, avec tous les pièges que cela comporte, ou un Conseil qui siège et qui écoute les parties? Doit-il exister toutes sortes de formalités? Doit-on insister sur la règle de la preuve?

Je crois que tout Conseil qui se respecte se conduit de façon convenable. La question est différente lorsqu'on considère d'autres articles où le Conseil est soumis à certains règlements. Ne l'est-il pas lorsqu'il s'agit de son domaine de compétence?

M. Alexander: La question est très compliquée.

M. Skoberg: Monsieur le président, je voudrais entretemps poser une question à M. Alexander sur son amendement. Lorsqu'il a ajouté l'expression «assujettie à l'approbation du ministre de la Justice», pensait-il que ces Conseils ressembleraient à un tribunal ou que ce genre de procédure serait approuvé, par le Ministre?

M. Wilson: Le Ministre n'a aucun pouvoir sur le Conseil.

[Texte]

Mr. Skoberg: We seem to be getting hung up on the type of procedure that will be conducted. If it is Mr. Alexander's position that it will be conducted in a court-like atmosphere, then I certainly would not agree with his amendment.

Mr. Wilson: If you are going to give a board the powers it has, which are quite wide as they exist in the others sections of this bill, I would think that giving them those duties and responsibilities would be somewhat lesser than giving them the power to conduct themselves properly.

Mr. Alexander: I think that where we are getting off track here is that many people are very concerned about the board. My concern is for the board. But I am very concerned about the parties who attend before the board. I think these are two different avenues.

I think that whether or not a board is conducting its hearings in a formal manner will be left up to the board, because it appears to me that it depends on what type of chairman you have, and on what type of vice-chairman you have sitting. He can make things as strict as he deems necessary. So when you talk about a courtlike atmosphere, I do not quite understand what you mean by that. Some courts are extremely lax in terms of formality and others are very strict. So, a court-like atmosphere does not mean a thing. I am thinking about the parties who attend and whether in fact there is a possibility of a denial of natural justice as a result of boards bringing in rules of procedure that are contrary to the Bill of Rights, contrary to having a fair hearing. This is all I am talking about, with all due respect to the board and the members on the board.

• 2045

Mr. Wilson: Would you say, if I may ask, that the same should apply to conciliation boards? That they should get an Order in Council governing their procedure?

Mr. Alexander: No, I do not think I would go that far.

Mr. Wilson: As Mr. Mitchell said, we will look into it, but it seems to me that when you give the board the power to decide on all the unfair labour practices and the other very onerous duties and responsibilities contained in this act that it is a small step to give them the power to fix their own procedure, subject to their knowing what is going to happen to them if they deny natural justice, if they commit other types of procedures which will inevitably bring them into court. This has happened countless times in Canada in the provincial boards and in the federal board as well.

Mr. Alexander: Let me put it this way, Mr. Wilson. If Mr. Mitchell can assure me—and in the long run I think he probably can—that the Statutory Instruments Act is part and parcel of this act in any event, then of course I do not think I have that much to worry about.

Mr. Mitchell: We can deal with that tomorrow, perhaps, at the beginning.

The Chairman: Do you agree with that, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Yes, sir.

The Chairman: We will move on to proposed Section 118. On Clause 1, proposed Section 118—*Powers of Board*

[Interprétation]

M. Skoberg: Nous semblons nous attacher beaucoup au genre de procédure qui doit être adopté. Si M. Alexander pense que le Conseil doit ressembler à un tribunal, je n'approuve certainement pas son amendement.

M. Wilson: Si l'on doit accorder au Conseil les pouvoirs dont il dispose, qui sont relativement vastes, comme le prouvent les autres articles du Bill, je pense que ses fonctions et ses responsabilités seraient secondaires par rapport au pouvoir de se conduire convenablement.

M. Alexander: Je crois que nous nous éloignons du sujet alors qu'un grand nombre de personnes s'intéressent au Conseil. Je m'y intéresse moi-même, mais également aux parties qui comparaissent devant le Conseil. Je crois que ce sont là deux voies différentes.

Je crois que le Conseil lui-même décidera si les auditions se déroulent de façon formelle car il me semble que cela dépend du président et du vice-président. Il peut rendre la procédure aussi stricte qu'il le juge nécessaire. Lorsque vous parlez d'atmosphère de tribunal, je ne comprends pas bien ce dont il s'agit. Les tribunaux sont plus ou moins stricts et on ne peut donc pas parler d'une ambiance de tribunal puisque cela change à chaque fois. Je pense aux parties concernées et je me demande si le fait que les conseils introduisent des modes de procédures contraires à la Charte des droits de l'homme risque d'être en contradiction avec la justice naturelle, et empêche la tenue d'un procès équitable. C'est tout ce que je veux dire avec tout le respect que méritent le conseil et ses membres.

M. Wilson: Diriez-vous la même chose au sujet des conseils d'arbitrage? Leurs procédures devraient-elles être fixées par un décret du gouverneur en conseil?

M. Alexander: Je n'irais pas jusque-là.

M. Wilson: Comme l'a dit M. Mitchell, nous examinerons ce problème mais il me semble que si vous donnez au conseil le pouvoir de prendre des décisions sur toutes les pratiques illégales du travail ainsi que les autres charges et responsabilités très complexes contenues dans cette loi, vous êtes bien près de leur donner celui de déterminer eux-mêmes leurs procédures s'ils sont conscients de ce qui risque de se produire s'ils rejettent la justice naturelle et s'ils appliquent d'autres modes de procédures qui les amèneront inévitablement devant les tribunaux. Cela s'est bien souvent produit dans les conseils tant sur le plan provincial qu'au niveau fédéral.

M. Alexander: Si M. Mitchell peut m'assurer, comme il le pourra sans doute à la longue, que la Loi sur les instruments statutaires fait partie intégrante de cette loi, alors je crois que je n'ai pas de raisons de m'inquiéter.

M. Mitchell: Nous pourrions peut-être parler de cela demain au début de la séance.

Le président: Êtes-vous d'accord, monsieur Alexander?

M. Alexander: Oui.

Le président: Nous passons à l'article 118 du bill. Sur l'article 1, article proposé 118—*Pouvoirs du Conseil*

[Text]

Mr. Wilson: This question was raised before in our deliberations.

Mr. Alexander: Which one is that?

Mr. Wilson: The one that you just finished.

Mr. Alexander: Oh, the one I just finished.

Mr. Wilson: Yes. I might point out that you will see in proposed Section 129 and other sections that the board is bound to do certain things in a certain way, that is, in determining the results of representation votes and in having runoff votes, that sort of thing, so there is some regulation on it.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: Similarly in proposed Section 128 there is a regulation with respect to representation votes.

Mr. Alexander: Yes, but that is all spelled out.

Mr. Wilson: Yes, that is right.

Mr. Alexander: As Mr. Mitchell will be looking into that, let us now talk about proposed Section 118. Here again I have a problem. Let us start at the bottom of page 11, line 28, and this is what really concerns me because I do not understand it. There is another corresponding provision, but what bothers me in this one is the particular lines I just referred to:

... and consideration of any matter within its jurisdiction; ...

This sort of frightens me because it is so all-encompassing and all-powerful. Then, of course, it is also subject to compelling witnesses to give oral or written evidence on oath and there is no "subject to the provisions of the Canada Evidence Act". It is strict compulsion. I am wondering if there is an answer to this, if we can start at the latter end, because it says here "The Board has, in relation to any proceeding before it," and then you give them wide and sweeping powers regarding "any matter within its jurisdiction", but it is supposed to be related to the proceeding before it.

• 2050

Mr. Wilson: How could it deal with any matter not within its jurisdiction?

Mr. Alexander: Well, no, but I had rather it be restricted to the matter before it as the preamble to the clause indicates. "The Board has, in relation to any proceeding before it, ..." That means an isolated instance and I think the whole thing should read all the way down the line. The "of any matter within its jurisdiction" is what sort of frightens me.

Mr. Wilson: I possibly do not understand your point, maybe Mr. Mitchell does.

The Chairman: Mr. Mitchell.

Mr. Mitchell: I think I can answer. I think the change that you suggest, Mr. Alexander, can be made. You propose deleting, I think, "any matter within its jurisdiction" and substituting "proceeding before it".

[Interpretation]

M. Wilson: Cette question a déjà été soulevée dans le cours de nos délibérations.

M. Alexander: De laquelle s'agit-il?

M. Wilson: De celle dont vous venez de parler.

M. Alexander: Oh, alors!

M. Wilson: En effet. Je soulignerais que l'on verra dans l'article 129 ainsi que dans d'autres également, que le conseil est tenu de faire certaines choses d'une certaine façon, par exemple pour déterminer les résultats des scrutins de représentation ou pour les scrutins de ballottage, etc., il y a donc des règlements.

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: Il y a également dans l'article 128 un règlement concernant les scrutins de représentation.

M. Alexander: Oui, tout cela est dit en détail.

M. Wilson: En effet.

M. Alexander: Puisque M. Mitchell étudiera cette question, parlons maintenant de l'article 118. J'ai là aussi un problème. Commençons au bas de la page 11 à la ligne 28; ce qui y est dit m'inquiète car je ne le comprends pas. Il y a une autre disposition correspondante, mais ce qui m'inquiète c'est les lignes dont j'ai parlé:

... et étude complète de toute question relevant de sa compétence; ...

Cela m'effraie un peu car cela paraît très général. Et il s'agit également bien sûr de forcer les témoins à donner des témoignages oraux ou écrits sous serment alors qu'on ne mentionne pas: «selon les dispositions de la loi sur la preuve au Canada». Il s'agit d'une simple obligation, le début de l'article dit: «le Conseil a, relativement à tout procédure engagée devant lui, ...» et vous lui donnez ensuite des pouvoirs très importants concernant «toute question relevant de cette compétence» mais cela doit être en rapport avec la procédure engagée devant lui.

M. Wilson: Comment pourrait-il traiter de sujets qui ne sont pas de sa compétence?

M. Alexander: Bien sûr, mais j'aimerais mieux que cela soit limité aux sujets qui lui sont soumis comme l'indique le préambule de cet article. «Le Conseil a, relativement à toute procédure engagée devant lui, ...» il s'agit donc là d'une affaire isolée et je pense que cela ne devrait pas changer dans le courant de l'article. Ce qui m'inquiète c'est ce «de toute question relevant de sa compétence.»

M. Wilson: Je crois que je ne comprends pas ce que vous voulez dire, peut-être que M. Mitchell a compris.

Le président: Monsieur Mitchell.

M. Mitchell: Je crois que je peux vous répondre. Je crois qu'on peut apporter la modification que propose M. Alexander. Il me semble que vous proposez la suppression de «toute question relevant de sa compétence» et son remplacement par «procédure engagée devant lui».

[Texte]

Mr. Alexander: Right.**Mr. Mitchell:** I do not see that that changes the purpose.**Mr. Alexander:** And consideration of the proceeding, that is right.**Mr. Mitchell:** Yes, words to that effect anyway.**Mr. Alexander:** Right.**Mr. Mitchell:** Now, I can answer at the same time perhaps the other point, that you would make the board's powers subject to the provisions of the Canada Evidence Act.**Mr. Alexander:** Is there anything wrong with that?**Mr. Mitchell:** I have had a chance to look that up and the Canada Evidence Act does apply to a board like the Canada Labour Relations Board and it is not necessary to put the words into the bill to make that act applicable.**Mr. Alexander:** The Canada Evidence Act does apply. I am happy with that answer.**Mr. Wilson:** So far as the first part is concerned, I think an ordinary conciliation board has those powers; some of them force the attendance of witnesses, compel them to give oral and written evidence.**Mr. Alexander:** Yes, but at the same time, I have just been assured by Mr. Mitchell that the Canada Evidence Act applies with respect to the giving of oral or written evidence on oath.**Mr. Wilson:** I think one general comment which should be made is that I think it desirable to make as informal as possible the proceedings between conciliation boards and labour relations boards. Because of the nature of the representation cases and the other things that they have to do, in the past they have been given pretty wide authority to make quick decisions in the same manner as the Workman's Compensation Boards, or other specialized agencies. So long as they conduct themselves properly it seems to work; at least they get their decisions out a lot faster than the courts and it is a much more practical operation.**Mr. Alexander:** Yes, I can appreciate that, having just heard that no matter what happens with respect to witnesses on oath or written evidence it is still subject to the Canada Evidence Act. That is what I did not know and I have been assured that it is. So when witnesses are brought before the board, the board or the chairman will have to be very much aware of what the Canada Evidence Act states.**Mr. Wilson:** If the Canada Evidence Act relates or refers to the rules of evidence, I do not know any board that follows that procedure.**Mr. Alexander:** Well, perhaps the high priced counsel will know in the future that it does.**Mr. Wilson:** Well, we will see.**Mr. Mitchell:** It always has. The Canada Evidence Act, as you know, provides for rather unusual matters such as the fact that a wife cannot be compelled to give evidence against her husband and vice versa.

[Interprétation]

M. Alexander: C'est cela.**M. Mitchell:** Cela ne serait pas un changement fondamental.**M. Alexander:** Et l'examen de la procédure, c'est exact.**M. Mitchell:** Oui, enfin quelque chose de ce genre.**M. Alexander:** C'est cela.**M. Mitchell:** Quant à votre autre point, vous dites que les pouvoirs du Conseil devraient être soumis aux dispositions de la Loi sur la preuve au Canada.**M. Alexander:** Cela vous paraît-il mauvais?**M. Mitchell:** J'ai pu examiner cette question et la Loi sur la preuve au Canada s'applique à un Conseil comme la Commission des relations du travail du Canada et il n'est donc pas nécessaire de préciser cela dans le bill.**M. Alexander:** La Loi sur la preuve au Canada s'y applique, je suis heureux d'entendre cette réponse.**M. Wilson:** En ce qui concerne la première partie, il me semble qu'une Commission d'arbitrage normale a ces pouvoirs; certains peuvent forcer les témoins à se présenter oralement ou par écrit.**M. Alexander:** Bien, mais M. Mitchell vient juste de me dire que la Loi sur la preuve au Canada s'applique en ce qui concerne les témoignages oraux ou écrits donnés sous serment.**M. Wilson:** Je pense que l'on pourrait dire de façon générale, qu'il me paraît souhaitable de rendre aussi peu formel que possible les procédures entre les Commissions d'arbitrage et les conseils des relations du travail. Étant donné la nature des affaires de représentation et des autres choses qu'il leur faut faire, on les a autorisés dans le passé à prendre rapidement des décisions comme le font la Commission des accidents du travail ou d'autres organismes spécialisés. Tant qu'ils agissent correctement, tout semble bien se passer; tout au moins leurs décisions sont prises beaucoup plus vite que celle des tribunaux et cela est beaucoup plus efficace.**M. Alexander:** Je suis d'accord, puisque je viens d'apprendre que quoi qu'il arrive au sujet des témoins qui témoignent par écrit ou sous serment, cela reste sous la coupe de la Loi sur la preuve au Canada. C'est ce que je ne savais pas et on m'a assuré qu'il en était ainsi. Donc, parce que des témoins comparaissent devant le Conseil, celui-ci ou son président doit savoir ce que stipule la Loi sur la preuve au Canada.**M. Wilson:** Je ne sais pas si cette Loi concerne les règlements sur les témoignages, mais je ne connais aucun Conseil qui suit cette procédure.**M. Alexander:** Peut-être que les avocats très chers sauront à l'avenir que c'est le cas.**M. Wilson:** Nous verrons bien.**M. Mitchell:** C'est le cas depuis toujours. La Loi sur la preuve au Canada, comme vous le savez, a des dispositions concernant des cas plutôt rares, comme le fait qu'on ne peut forcer une femme à témoigner contre son mari et vice versa.

[Text]

• 2055

Mr. Wilson: But does it provide that the rules of evidence apply in every case?

Mr. Mitchell: No, it does not say anything about the rules of evidence. It sets out a few special rules of evidence, the compellability of witnesses, the proof of certain documents and that sort of thing.

Mr. Weatherhead: But, Mr. Chairman, does the Canada Evidence Act not have provisions that prevent the person from giving incriminating evidence against himself in future proceedings? That is what I thought was Mr. Alexander's main concern, frankly. I have forgotten the Canada Evidence Act; I am not a court lawyer.

Mr. Alexander: Frankly speaking so have I, but I know it is a very important act and I wish that Mr. Mitchell had given us some illustrations as to its importance, and in the matter that you just brought up.

Mr. Wilson: Perhaps I should make another general observation then. This board is going to be a much different kind than the present one we have by its very nature of having the power to draw orders and deposit them in courts. I think there will be enough lawyers on its staff to take care of all your apprehensions or misapprehensions.

Mr. Alexander: Well regardless of lawyers, Mr. Wilson, I would like to see it in writing because I know how some of these lawyers operate—I am one too—and it is always nice to see something spelled out in writing. But I have been assured that I had no worries regarding the Canada Evidence Act; on the other hand I am pleased to know that you consider the latter part of the amendment—and if you want me to redraft it—I do not think it needs much rewriting. I do not know what Mr. Mitchell has in mind; I just wanted to refer to the proceeding before it on the amendment.

The Chairman: This is on proposed Section 118?

Mr. Alexander: Right.

The Chairman: Thank you, that is two amendments on that proposed section, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Where is the other one? That is proposed Section 135; yes, well I am not up to that one yet.

Mr. Weatherhead: That is proposed Section 118 (c).

Mr. Alexander: Are we through with the first part? If so, I will get into the second part.

The Chairman: It is proposed Section 118 (c), line 35.

Mr. Alexander: Line 35. Well, we are back into the same ball park. When I think of boards, I think it is a decision that can be handed down with approval of the evidence, after the giving of evidence. You know, I still wonder, so many funny things can happen when you have evidence that comes in whether it is admissible in a court of law or not. With all due respect and I think Mr. Weatherhead will appreciate my concern although he may not want to go along with me, but it frightens me to think that witnesses can be brought before the board and regardless of what happens, what type of evidence they have, whether it is admissible in a court of law or not, it is accepted.

[Interpretation]

M. Wilson: Mais cela prévoit-il que les règlements de la preuve s'appliquent dans tous les cas?

M. Mitchell: Non, il n'est pas fait mention des règlements de la preuve. On y définit quelques règlements particuliers de la preuve, l'obligation de faire comparaître des témoins, la preuve de certains documents et des choses du genre.

M. Weatherhead: Mais, monsieur le président, la Loi sur la preuve au Canada n'a-t-elle pas de dispositions empêchant une personne de fournir des preuves qui l'incrimineraient dans les procédures futures? Franchement, je pensais que c'était là la principale inquiétude de M. Alexander. J'ai oublié la Loi sur la preuve au Canada; je ne suis pas juriste.

M. Alexander: A franchement parler, moi aussi je l'ai oubliée, mais je sais que c'est une Loi très importante et j'aurais aimé que M. Mitchell nous donnât des exemples de son importance, et à propos de ce dont vous avez parlé.

M. Wilson: Peut-être devrais-je faire une autre remarque générale alors. Ce Conseil sera très différent du Conseil actuel en raison de sa nature même et de son pouvoir de rédiger des ordres et de les déposer en tribunal. J'espère que les juristes y seront assez nombreux et étudieront vos craintes, fondées ou non.

M. Alexander: Eh bien, sans tenir compte des juristes, monsieur Wilson, j'aimerais voir cela par écrit car je sais comment certains d'entre eux opèrent—je suis l'un d'eux également—et il est toujours agréable de voir quelque chose consigné par écrit. Mais on m'a assuré que je n'avais aucun souci à me faire à propos de la Loi sur la preuve au Canada; par ailleurs, je suis heureux de voir que vous prenez en considération la dernière partie de l'amendement—et si vous désirez que je le rédige à nouveau—je ne pense pas qu'il soit nécessaire d'en donner un nouvel énoncé. Je ne sais pas ce que M. Mitchell avait à l'esprit; je voulais simplement faire allusion au processus concernant l'amendement.

Le président: Cela concerne-t-il la proposition de l'article 118?

M. Alexander: C'est exact.

Le président: Je vous remercie, il y a deux amendements à cette proposition d'article, monsieur Alexander.

M. Alexander: Quel est l'autre? C'est la proposition de l'article 135; eh bien je n'en suis pas encore là.

M. Weatherhead: C'est la proposition d'article 118 c).

M. Alexander: En avons-nous terminé de la première partie? Si oui, je passerai à la seconde.

Le président: Il s'agit de la proposition d'article 118 c), ligne 35.

M. Alexander: Ligne 35. Eh bien, nous en sommes revenus au même point. Lorsque je pense au Conseil, je pense qu'il s'agit d'une décision qui peut être prise avec l'approbation de la preuve, après que la preuve ait été donnée. Vous savez, je me demande encore, des choses si bizarres peuvent se produire lorsque vous fournissez des preuves, si cela est admis dans un tribunal juridique ou non. Très respectueusement, et je pense que M. Weatherhead appréciera mon inquiétude même s'il ne désire pas partager mes vues, j'exprimerai ma crainte de voir que l'on peut citer des témoins devant le Conseil et sans égard pour ce qui peut se produire pour le genre de preuve qu'ils ont, qu'elle soit admissible en tribunal ou non, elle est acceptée.

[Texte]

Mr. Wilson: Not necessarily.

Mr. Alexander: What are the exceptions then? We cannot read it here.

Mr. Wilson: That may frighten you, but it frightens some of us still more that someone should so hamstring a board with rules relating to the kind of evidence that they will take. For instance, in the case of union membership, this is a very ticklish proposition. Are you going to allow an employer, for instance, to interrogate employees before the board as to whether they are or not a member of the union?

Mr. Alexander: All I am looking for, sir, is that we have a good board. We do have a board and the board is the forum. It is not that I am disregarding their function but I am concerned about the relationship vis-à-vis the parties—and I keep referring to the parties involved. A board, whether we want to call it a court or not, is a forum where we will have some adjudication on points raised by council, if they are represented or if they are not represented. What concerns me is that anything can come in whether it is admissible in a court of law or not.

Mr. Armstrong: Are you aware, Mr. Alexander, that that is a pretty common kind of provision in labour relations statutes? For example, the Ontario board has power to accept such oral or written evidence which, in its discretion, it deems proper, whether admissible in a court of law or not.

Is it not a fact that in a fair labour practice case particularly that the board has such a difficult time that they get behind to get at the facts, that it has to consider evidence that perhaps a court would not consider—what was going on in the factory, the rumour mill, this kind of thing. Boards, particularly labour boards, have traditionally had this power which the courts can check. It is not an unusual power in terms of this kind of board. I simply wanted to make that point.

Mr. Alexander: I thought that the province of Ontario had moved away from that. I thought that they had moved into an area such as that which I have offered as an amendment, in manner and extent, as in a court of record in a civil law proceeding.

Mr. Armstrong: I do not think so.

Mr. Wilson: How would you state that? Would you say "if admissible in a court of law"?

Mr. Alexander: Yes. I think that is the same thing as stating "in manner and extent, as in a court of record in a civil law proceeding".

Mr. Armstrong: The board could not function on that basis.

Mr. Wilson: No, the board could not function on that basis. It would have to reveal things which, I would think, would place some of the employees concerned in the proceedings in jeopardy.

The Chairman: Mr. Weatherhead, did you have a supplementary?

[Interprétation]

M. Wilson: Pas nécessairement.

M. Alexander: Quelles sont les exceptions? On ne peut pas lire ici.

M. Wilson: Cela vous effraie peut-être, mais cela nous effraie encore plus de voir que quelqu'un puisse entraver le Conseil avec des règlements concernant le genre de preuve qu'il lui faudra accepter. Par exemple, dans le cas de l'appartenance à un syndicat, il s'agit d'une proposition très délicate. Allons-nous par exemple autoriser un employeur à demander aux employés devant le Conseil si oui ou non ils sont membres du syndicat?

M. Alexander: Tout ce que je désire, monsieur, est que nous ayons un Conseil qui soit excellent. Nous avons un Conseil, et c'est un forum. Je ne méprise pas du tout ses fonctions mais je m'inquiète de ses relations vis-à-vis des parties—et je fais toujours allusion aux parties impliquées. Un Conseil, que nous l'appelions tribunal ou non, est un forum où sont faites certaines adjudications sur des points soulevés par le Conseil, qu'ils soient ou non représentés. Je m'inquiète de voir que l'on peut y introduire n'importe quoi que cela soit admissible à un tribunal ou non.

M. Armstrong: Êtes-vous conscient, monsieur Alexander, du fait qu'il s'agit là d'une disposition tout à fait courante dans les statuts des relations du travail? Par exemple, le Conseil de l'Ontario a le pouvoir d'accepter de telles preuves orales ou écrites qui, dans sa discrétion, lui semblent propres, qu'elles soient admissibles à un tribunal ou non.

N'est-ce pas là un fait que dans un cas équitable concernant les relations du travail particulièrement lorsque le Conseil éprouve des difficultés telles qu'il ne parvient pas à saisir les faits, il lui faut prendre en considération des preuves qui peut-être seraient rejetées par un tribunal, sur ce qui se passait dans l'usine, etc. Les Conseils, particulièrement les Conseils du travail ont traditionnellement eu ce pouvoir que les tribunaux peuvent vérifier. Il ne s'agit pas d'un pouvoir inhabituel pour autant qu'il est question de ces conseils. Je voulais simplement éclaircir cette question.

M. Alexander: Je pensais que la province d'Ontario avait délaissé cette pratique. Je pensais qu'elle s'était tournée vers un domaine semblable à celui que j'ai proposé comme amendement, de même caractère et de même ampleur, comme, dans une cour d'archives, des procédures juridiques légales.

M. Armstrong: Je ne pense pas.

M. Wilson: Comment énonceriez-vous cela? Diriez-vous: «si admissible dans un tribunal»?

M. Alexander: Oui. Je pense que cela serait semblable à l'énoncé: «avec le caractère et l'ampleur, comme dans un tribunal d'enregistrement des procédures juridiques civiles».

M. Armstrong: Le Conseil ne pourrait pas fonctionner sur cette base.

M. Wilson: Non, le Conseil ne pourrait pas fonctionner sur une telle base. Il lui faudrait révéler des choses qui, selon moi, mettraient en danger la position des employés mêlés aux procédures.

Le président: Monsieur Weatherhead, avez-vous une question supplémentaire?

[Text]

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps Mr. Mitchell could tell us more about the type of evidence that his board would accept that would not be admissible in a court of law. I would like to hear some more examples of this as I share the same concern as Mr. Alexander. If the labour boards for years in our jurisdictions have been doing this and there may be good reason behind it. I would like to hear more of the type of evidence they would accept that would not be accepted in a court of law.

Mr. Wilson: I have heard our chairman dismiss certain evidence as hearsay but in my experience, the only case that I can recall had to do with union membership where someone appearing before the board was trying to establish whether or not certain employees were members, inquiring not into the number of employees or the majority of employees but as to the persons who actually were members and endeavouring to subpoena some of those employees for the purpose of interrogation as to their union membership. Do you remember the *Globe and Mail* case, Mr. Mitchell?

Mr. Mitchell: I do not recall the details of that particular case but I can say at the outset, Mr. Weatherhead, that this power to accept evidence, whether it would be admitted to the strict rules of a court or not, is, as Mr. Armstrong said, a general power. I am certain it exists in the statutes of every province in the country; it has existed in our act since the beginning, since 1948, and it exists in the Public Service Staff Relations Act.

Generally speaking across the country, the boards tend to follow the rules of evidence and tend to follow the rules of admissibility. But in certain crunch situations where, as Mr. Armstrong said, you get a difficult case, where proof is extremely difficult and the only evidence that can be tendered is evidence that may not be admissible in a court of law, then a board may decide that in certain types of cases it will admit hearsay, once removed.

Mr. Alexander: Eight times removed.

Mr. Mitchell: But the Ontario board did that for years, their decisions were reviewed in the superior courts of Ontario, and the superior courts found that in those particular circumstances there was no miscarriage of justice, that it was a fair procedure. The Canada board, so far as I am aware, has never heard any hearsay evidence. Yet these are not courts but administrative tribunals, and I respectfully suggest that in some circumstances, because of the peculiar casts that are given to them, they should be allowed some latitude. They have been allowed some latitude across this country, and without abuse. That is to say, there are very few cases on record where parties have complained to the courts that a labour relations board has violated the rules on the admissibility of evidence.

Mr. Armstrong: When the Federal Court Act was amended the Minister of Justice in March of 1970 reviewed at great length the make-up of the various boards and acknowledged that they had a rather different role than the courts, that the courts were above them—he made that rather clear—but that within their ambit they had particular functions which courts cannot discharge in the same way.

[Interpretation]

M. Weatherhead: Monsieur le président, peut-être que M. Mitchell pourrait nous parler davantage du genre de preuves qui seraient acceptables à son Conseil et qui ne seraient pas admissibles dans un tribunal. J'aimerais entendre davantage d'exemples puisque je partage les inquiétudes de M. Alexander. Si les conseils ont pendant des années utilisé de telles pratiques, il doit y avoir de bonnes raisons au départ. J'aimerais entendre davantage d'exemples du genre de preuves qu'ils accepteraient et qui ne seraient pas acceptées dans un tribunal légal.

M. Wilson: J'ai entendu notre président écarter certaines preuves par oui-dire, mais dans mon expérience, le seul cas dont je me souviens concernait l'appartenance à un syndicat où certains témoins essayaient d'établir si oui ou non certains employés étaient membres du syndicat, ne posant pas de questions au sujet du nombre d'employés ou de la majorité des employés mais au sujet des personnes qui étaient effectivement membres du syndicat et cherchant à faire comparaître certains employés afin de les interroger sur leur appartenance au syndicat. Vous rappelez-vous le cas du *Globe and Mail*, monsieur Mitchell?

M. Mitchell: Je ne me souviens pas du détail de ce cas particulier mais je peux dire dès le départ, monsieur Weatherhead, ce pouvoir d'accepter des preuves, qu'il soit admis par un tribunal ou non, est, comme l'a dit M. Armstrong, un pouvoir d'ordre général. Je suis certain qu'il se trouve dans les statuts de toutes les provinces canadiennes; il se trouve dans notre loi depuis le début, depuis 1948, et il se trouve dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

D'une façon générale au Canada les conseils ont tendance à suivre les règlements d'admissibilité. Dans certaines situations difficiles, lorsque, comme l'a dit M. Armstrong, il se présente un cas délicat où la preuve est extrêmement difficile à établir et où le seul témoignage qui peut être avancé n'est pas admissible par une cour de justice, le conseil peut décider d'accepter la déposition sur la foi d'autrui, au premier degré.

M. Alexander: Au huitième degré.

M. Mitchell: Le Conseil de l'Ontario a agi ainsi pendant des années, ses décisions étaient examinées par les tribunaux supérieurs de l'Ontario qui n'ont pas trouvé qu'il y avait infraction à la justice mais ont jugé que la procédure était juste. A ma connaissance, le Conseil du Canada n'a jamais entendu de déposition sur la foi d'autrui. Ce ne sont pourtant pas des cours de justice, mais des tribunaux administratifs et je pense sincèrement qu'ayant des responsabilités particulières, on doit, dans certaines circonstances, leur accorder une certaine latitude, ce que l'on a fait au Canada sans abus. On a enregistré peu de cas où les partis se sont plaints auprès des tribunaux du fait qu'un conseil des relations du travail avait enfreint les règles de l'admissibilité sur la preuve.

M. Armstrong: Lorsque la Loi sur la Cour fédérale a été modifiée, en mars 1970, le ministre de la Justice a étudié en détails la composition des différents conseils et a reconnu que leur rôle était différent de celui des tribunaux, que les tribunaux leur étaient supérieurs, mais qu'ils remplissaient dans leur domaine de compétence des fonctions particulières que les tribunaux ne pouvaient pas assumer de la même façon.

[Texte]

Mr. Weatherhead: But there is no court above this one, is there?

Mr. Mitchell: It is subject to review by the federal court.

Mr. Weatherhead: It is subject to review by the federal court?

Mr. Mitchell: Yes.

Mr. Weatherhead: Does that mean subject to appeal to the federal court?

Mr. Mitchell: To review under Section 28 of the Federal Court Act.

Mr. Weatherhead: How would that review come about?

Mr. Mitchell: On the application of any party.

Mr. Weatherhead: On what grounds can they ask for a review?

Mr. Wilson: The usual grounds.

Mr. Mitchell: I will try to answer that from memory: an error in jurisdiction, either that the board acted without jurisdiction or refused to exercise the jurisdiction it had, error in law, whether or not that error appears on the face of the record, which would cover errors, if my memory serves me well, in law as to the admission of evidence; that the board came to its decision without regard to the evidence before it; and that the board failed to observe the principles of natural justice.

Mr. Alexander: Evidence is a good ground for appeal, and that is all I am trying to bring home.

The Chairman: Mr. Kelly will add something to this.

Mr. Kelly: I think there are times in any procedure in labour relations, and the same with the conciliation board, where a board will accept hearsay evidence and decide what weight to put on it or not to put on it. I have heard allegations before the board in respect of proof of membership and whether money was paid on behalf of an employee and when it was sifted out it was hearsay, it was not rebutted by the other side, and the board would have to put whatever weight they decided on that. I think we should keep in mind in proposed Section 175 that when you get into the rules and procedures of the conciliation board section 118 (a), (b), (c), (d), (f) and (h) apply and it would be pretty restrictive to have conciliation board procedures based on rules of evidence. They are most successful when they are most informal.

• 2110

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, on the face of it, I am satisfied at the moment. If there is this review to the Federal Court, I think that covers the main problem I have in mind.

Mr. Alexander: It does not quite cover my concern but I am interested in knowing there is a review. My concern still stands. I do not know whether it is right or wrong in terms of the board's work but, sitting outside the board, I do not particularly like using hearsay evidence in coming to a decision, notwithstanding how difficult the case may be. All cases are difficult. Even in Division Court you have extremely difficult cases but there is no way you will ever use hearsay evidence. The same goes for small claim courts which only go up to a couple of hundred dollars. But here the figures can be astronomical.

[Interprétation]

M. Weatherhead: Il n'existe cependant pas de tribunal supérieur à celui-ci, n'est-ce pas?

M. Mitchell: Ces décisions sont assujetties à l'examen de la cour fédérale.

M. Weatherhead: Ces décisions sont examinées par la cour fédérale?

M. Mitchell: Oui.

M. Weatherhead: Cela signifie-t-il qu'elles peuvent faire l'objet d'un appel auprès de la Cour fédérale?

M. Mitchell: Elles peuvent faire l'objet d'un examen en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

M. Weatherhead: Comment suscite-t-on cet examen?

M. Mitchell: Sur la demande de l'une des parties.

M. Weatherhead: Sur quels motifs peuvent-elles demander l'examen?

M. Wilson: Les motifs habituels.

M. Mitchell: J'essaierais de répondre de mémoire: une erreur de compétence, soit que le conseil ait agi sans compétence ou ait refusé d'exercer la compétence qui lui revenait; une erreur de droit, qu'elle soit apparente ou non au premier examen, ce qui comprendrait, si j'ai bonne mémoire, l'acceptation de la preuve; le fait que le conseil ait pris une décision sans considérer la preuve déposée; et le fait que le conseil ait négligé d'observer les principes de la justice naturelle.

M. Alexander: J'essaie simplement de faire entendre que la preuve constitue un motif valable d'appel.

Le président: M. Kelly pourra ajouter quelques mots.

M. Kelly: Je crois que lorsqu'il s'agit de procédure de relations de travail ou de conseil d'arbitrage, il arrive parfois qu'un conseil accepte la déposition sur la foi d'autrui en décidant de l'importance qu'il y attachera. J'ai entendu certaines allégations déposées au conseil quant à la participation à titre de membre au fait que certains hommes avaient été versées à l'employé; lorsque l'on a reconnu qu'il s'agissait de ouï-dire, l'autre parti n'a pas réfuté et le conseil a dû y accorder l'importance qu'il jugeait nécessaire. Quant à l'article 175, il faut rappeler que lorsqu'il s'agit de règles et de procédure du conseil d'arbitrage, l'article 118a), b), c), d), f), et h) s'applique et il serait assez limité de fonder les procédures du conseil de conciliation sur les règles de la preuve. C'est lorsque elles sont les moins officielles qu'elles sont les plus efficaces.

M. Weatherhead: Monsieur le président, cela suffit à éclairer ma lanterne. Le problème qui me préoccupait est réglé si le tribunal fédéral peut entamer une révision.

M. Alexander: Cela ne supprime pas mes préoccupations, mais je suis heureux de savoir qu'il y a une révision. Je ne sais pas si j'ai raison ou tort en ce qui concerne le travail du conseil, mais, étant à l'extérieur de celui-ci, je n'apprécie guère l'utilisation de preuves par ouï-dire quelles que soient les difficultés présentées par l'affaire. Toutes les affaires sont difficiles, même dans les cours de division et pourtant on n'y utilise jamais les preuves par ouï-dire. Il en va de même avec les tribunaux de première instance où il ne s'agit au maximum que de quelques centaines de dollars alors que, les chiffres peuvent être beaucoup plus élevés.

[Text]

The Chairman: Mr. Alexander, would you allow Mr. Skoberg a supplementary?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I was rather concerned when Mr. Wilson suggested that there would be enough lawyers associated with the board to ensure that everything would be looked after.

I am also concerned when I see an amendment such as my friend, Mr. Alexander, has introduced—"in manner and extent as in a court of record in a civil proceeding". It is all too often that individual people are called before the board or are prepared to go before the board and have not been counselled before appearing before that board. If we are going to be tangled up in the legalities of normal court proceedings before the Canada Labour Relations Board, in my opinion the board will never function properly. The fact remains that ordinary people appear before that board. They are not in a position to hire high paid legal help and they are not in a position to become welfare recipients under the legal provisions of their province.

I have been listening here for the last half hour on the legalities of the Canada Labour Relations Board and what may happen if certain people appear before it will hearsay information. All too often, as a practical individual, I have seen individuals give information on which they were prepared to take an oath as being exactly correct but under cross-examining by good counsel, and quick counsel, as no doubt Mr. Alexander is—I would not want to appear before him—they can be made look pretty unimportant and what he thought was correct when he went before that board now becomes not necessarily other than hearsay. All I am suggesting is that if we are talking about a Canada Labour Relations Board to do a job I think it would get bogged down in legalities too much. I can appreciate the fact, sir, that you cannot allow a board to accept anything and everything that somebody wants to say. But I think the other point is just as important, that we must give some latitude to what board. "In its discretion the Board sees fit" are the words, as I look at proposed Section 118(c), which I believe are most important so far as the ordinary person that may appear before that board is concerned.

Mr. Alexander: I know we are not going to have an argument here, Mr. Chairman, but, in reply, what I am trying to do is protect the type of person to whom you are referring right now. It is only through the rule of law, evidence and what-not where he gets this type of protection.

Mr. Skoberg: At a fee.

Mr. Wilson: As far as the present board is concerned, I think you could count on the fingers of both hands the times over the past 20 years that witnesses have been sworn. It is only in a particular matter, where one of the parties demands it, that the Chairman may request that the witness take an oath. The other consideration that Mr. Skoberg raised is that lawyers are now representing the parties increasingly before the Canada Labour Relations Board as it is now constituted and it has been the trend ever since the unions became so well off . . .

Mr. Alexander: Oh, oh.

[Interpretation]

Le président: Monsieur Alexander, laissez-vous M. Skoberg poser une question supplémentaire?

M. Alexander: Oui.

M. Skoberg: Je suis un peu préoccupé par l'affirmation de M. Wilson suivant laquelle un nombre suffisant d'avocats travaillera avec le conseil pour que l'on soit sûr que rien ne sera négligé.

Je suis également inquiet quant à l'amendement proposé par M. Alexander: «de la même façon que dans une cour d'archives pour une procédure civile». Il arrive trop souvent que des particuliers soient convoqués devant le conseil ou soient prêts à y comparaître sans qu'ils aient au préalable reçu les conseils d'un avocat. Si la Commission de relations de travail du Canada doit s'empêtrer dans toutes les subtilités juridiques des tribunaux normaux, elle ne fonctionnera jamais comme il faut. Il reste néanmoins que des gens normaux vont se présenter devant ce conseil. Ils ne peuvent pas payer les honoraires qu'exige un avocat et ils ne peuvent pas non plus profiter de l'assistance juridique offerte par leur province.

J'entends depuis une demi-heure parler de subtilités juridiques concernant la Commission des relations du travail du Canada et ce qui peut se produire si certaines personnes s'y présentent et y rapportent des rumeurs. J'ai vu des gens donner des renseignements dont ils étaient prêts à affirmer sous serment qu'ils étaient exacts, mais si un bon avocat leur fait subir un contre-interrogatoire, comme M. Alexander saurait le faire, et c'est bien pour cela que je n'aimerais pas comparaître devant lui, il risque de perdre contenance et ce qu'il jugeait exact avant de se présenter devant la Commission se transforme finalement qu'en rumeurs. Je pense que la Commission des relations du travail du Canada risquerait de s'enfermer dans les subtilités juridiques. Je sais bien qu'on ne peut pas autoriser un conseil à accepter tout ce que les gens ont envie de dire, mais il me semble également important de donner au conseil une certaine latitude. «Qu'à sa discrétion le conseil estime approprié» c'est ce qui figure dans l'article 118(c) et c'est ce qui me paraît le plus important en ce qui concerne les simples particuliers qui peuvent se présenter devant le conseil.

M. Alexander: Nous ne voulons pas longuement débattre ce point-là, mais je voulais préciser que j'essaie précisément de défendre les gens auxquels on fait allusion maintenant. Cette protection ne peut s'effectuer que par la règle de la loi, de la preuve, etc.

M. Skoberg: Moyennant des honoraires.

M. Wilson: En ce qui concerne le conseil actuel, je crois qu'on pourrait compter sur les doigts des deux mains le nombre de fois où les témoins ont prêté serment depuis vingt ans. C'est seulement dans des cas très particuliers, lorsque l'une des parties l'exige, que le président peut demander à un témoin de prêter serment. M. Skoberg a également dit que les avocats représentent maintenant de plus en plus les parties devant le conseil des relations du travail du Canada tel qu'il est actuellement constitué et que cette tendance existe depuis que les syndicats sont devenus assez riches . . .

M. Alexander: Oh!

[Texte]

Mr. Wilson: ... that they could afford to.

Mr. Skoberg: Which unions do you belong to?

Mr. Alexander: I am glad the fault is not all with the lawyers anyway.

The Chairman: Are there any more questions on Proposed Section 118, gentlemen?

Mr. Alexander: Oh yes, I still have another question on Proposed Section 118. I have another amendment.

The Chairman: It is on page 12, I think, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Page 12. Now this one is a little more tricky because I notice in that proposed subsection (h) on page 12 we get into "security" and "defence". I still think we are talking about a labour board and proceedings before it and I wonder why line 30 and 31, even though it says:

subject to such limitations as the Governor in Council
...
can be brought in, you then state:

... and interrogate any person respecting any matter
Now, is that the same as ...

Mr. Wilson: Proposed Section 118 (a).

Mr. Alexander: Proposed Section 118.

Mr. Wilson: I was going to make an observation with respect to proposed Section 118 and I think I can make the same observation with respect to line 31 on page 12. The matter before the board may relate to an associated matter that is within the board's jurisdiction that it may wish to investigate. I do not think you can confine the board in a case to the actual matter before it, if that actual matter before it relates to other matters within the board's jurisdiction that are brought up at the hearing. I think your amendment to proposed Section 118 (h) would be a limiting factor.

Mr. Alexander: Yes, it certainly would be a limiting factor and I would just like to point out that the power that is given is

... to enter any premises ... and to inspect and view
...
and those are the governing words in that whole proposed subsection I would think: «to enter» and I cannot question that. Then after you have said that then you state

... and interrogate any person respecting any matter
...
And we have forgotten about the inspection and the viewing.

Mr. Wilson: That is subject to any such limitations as the Governor in Council may prescribe.

Mr. Alexander: Yes, I saw that.

Mr. Armstrong: Just as an aside, Mr. Alexander, with respect, Ontario also has that same wording.

Mr. Alexander: Does that make it right because Ontario has it?

[Interprétation]

M. Wilson: ... pour pouvoir se le permettre.

M. Skoberg: A quel syndicat appartenez-vous?

M. Alexander: Je suis heureux que les avocats ne soient pas les seuls responsables.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser au sujet de l'article 118?

M. Alexander: Oh oui! J'ai un autre amendement.

Le président: A la page 12, je suppose, monsieur Alexander?

M. Alexander: En effet. Celui-ci est un peu plus délicat je remarque dans le paragraphe (h) de la page 12, que nous parlons de «sécurité» et de «défense». Je pense que nous parlons d'un conseil des relations du travail et des procédures engagées devant lui et je me demande comment après avoir dit:

... sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil ...
Vous pouvez dire ensuite aux lignes 30 et 31

... et interroger toute personne sur toute question
Est-ce la même chose que ...

M. Wilson: L'article 118 (a)

M. Alexander: L'article 118.

M. Wilson: Je voulais faire une remarque au sujet de l'article 118 et je peux dire la même chose quant à la ligne 31 de la page 12. L'affaire soumise au conseil peut être reliée à une autre affaire de la compétence du conseil et que celui-ci peut désirer étudier. Je ne pense pas que l'on puisse limiter le conseil aux problèmes qui lui sont soumis si ce problème a des rapports avec d'autres problèmes de la compétence du conseil et qui sont évoqués lors des audiences. Je pense que votre amendement à l'article 118(b) serait limitatif.

M. Alexander: Oui, il serait assurément limitatif et je voudrais souligner que le pouvoir qui est donné ici est:

...de pénétrer dans tout local ... et d'inspecter et d'examiner ...
Je crois que ce sont les mots clefs dans ce paragraphe. Et je ne peux pas les contester. Mais, après avoir dit cela, vous déclarez

... et d'interroger toute personne sur toute question ...
et on ne parle plus de l'inspection et de l'examen.

M. Wilson: Sous réserves des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer.

M. Alexander: Oui, je sais.

M. Armstrong: Je ferais seulement remarquer à monsieur Alexander que l'Ontario a un texte identique.

M. Alexander: Est-ce que ça les rend plus justes pour autant?

[Text]

Mr. Armstrong: No, it just means, sir, that it is not unprecedented or it is not a radical departure. No, it does not justify it necessarily or totally but it means that it has a precedent in a well-established frame of reference.

Mr. Alexander: In a province with great leadership.

Mr. Armstrong: In a province where there are important labour relationships; I think we would agree to that.

Mr. Alexander: This just concerned me and in all fairness, if anybody read that, and I think we all have read it, perhaps I place more emphasis on it than others; but when I see that the board is empowered to do something that is to enter a premises and then to:

... to inspect and view ...
and then subsequently you give them the right to:

... interrogate any person respecting any matter ...
those are really wide-sweeping powers. I do not care whether the Province of Ontario or any other province has it, and I say this with a great deal of respect; they are really wide-sweeping powers.

Mr. Wilson: In the early forties before we had any regulations, I recall that we used to have to take votes off the premises of the employer, host of employees, because we did not have any power. That is why we gained this power, in order to facilitate the taking of votes, to enter the premises and to do things which without that authority we would have no right to do and which in fact employers denied us the right.

Mr. Kelly: The conciliation board now has those exact powers under the old act.

• 2120

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: What would be some examples of the interrogation of any person respecting this matter? Perhaps Mr. Mitchell could elaborate on that. Why would they need to interrogate people when they go on the premises to take votes and this sort of thing?

Mr. Wilson: Mr. Weatherhead, I was using that as an illustration of entering the premises. I think that perhaps is related to another section. This section is related to "the interests of defence or security may by regulation prescribe, to enter any premises", etc.

Mr. Mitchell: I have never seen such a power used, Mr. Weatherhead. It appears in the Ontario legislation. It is word for word the same as the provision in the Staff Relations Act, and I do not think their board has ever used it either. If I gave you an example, it would be a hypothetical example. As a lawyer, you would know from your knowledge of court actions that there are situations that arise where a judge finds it advisable to get out of the courtroom and go to the scene to have a look at the physical layout that he is hearing evidence about. This would give the board that power to go out and have a view if they thought it necessary. It might be in connection with trying to determine what is an appropriate bargaining unit or something like that.

Mr. Kelly: Or it might be under the expanded powers of the board in the technological change section if there were conflicting evidence as to whether a new machine just had a different name brand or whether it performed a different operation, and they might want to enter the premises to inspect the machine.

[Interpretation]

M. Armstrong: Non, mais cela signifie que ce n'est pas un texte sans précédent ou tout à fait nouveau. Sans le justifier aucunement, cela montre qu'il existe un précédent dans un texte bien connu.

M. Alexander: Dans une province qui a un excellent gouvernement.

M. Armstrong: Dans une province où il y a de sérieuses difficultés sociales; nous en conviendrons tous.

M. Alexander: Cela me préoccupait et je pense qu'il en va de même pour tous ceux qui ont lu ce texte même si j'ai tendance à y accorder plus d'importance. Mais quand je constate que le conseil peut pénétrer dans un local et ensuite

... inspecter et examiner
et ensuite également le droit

... d'interroger toute personne sur toute question ...
il s'agit là de pouvoirs extrêmement étendus. Que cela existe déjà en Ontario ou ailleurs, n'empêche pas qu'il s'agit de pouvoirs vraiment très étendus

M. Wilson: Au début des années 40, avant que nous ayons des règlements à ce sujet, je me souviens que nous procédions aux scrutins en dehors des locaux appartenant à l'employeur, car nous n'avions aucuns droits. C'est pourquoi nous avons gagné ce droit afin de faciliter la tenue des scrutins et nous pouvons maintenant pénétrer dans les locaux et faire ce que l'employeur nous refusaient le droit de faire par le passé.

M. Kelly: Le conseil d'arbitrage a maintenant ces mêmes pouvoirs au titre de l'ancienne loi.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Pouvez-vous nous donner quelques exemples d'interrogatoires à ce sujet? M. Mitchell pourrait peut-être nous expliquer pourquoi on fait subir des interrogatoires lorsque l'on se rend sur les lieux pour procéder à des votes.

M. Wilson: Monsieur Weatherhead, je donnais là un exemple d'entrée dans les locaux, qui se rapporte peut-être à un autre article. Cet article se rapporte à: «peut imposer par règlement dans l'intérêt de la défense ou de la sécurité, de pénétrer dans tout local» etc.

M. Mitchell: Monsieur Weatherhead, je n'ai jamais vu ce pouvoir appliqué. Il figure dans la législation de l'Ontario. C'est, mot pour mot, la disposition que l'on trouve dans la loi sur les relations de travail et je ne pense pas que leur commission l'ait utilisée. Je pourrais vous donner un exemple hypothétique. Vous êtes avocat et votre expérience des tribunaux, vous a appris sans doute qu'un juge trouve parfois opportun de se rendre sur les lieux pour voir le décors auquel se rapportent les témoignages qu'il a entendus. Le conseil aurait le même droit, s'il le jugeait nécessaire pour déterminer ce qu'est une véritable unité de négociation, par exemple.

M. Kelly: Ou encore, s'il existait des témoignages contradictoires, pour savoir si une nouvelle machine portait un nom différent ou remplissait une fonction différente, en vertu de l'article relatif aux changements technologiques, le conseil aurait le droit de pénétrer dans les locaux pour inspecter la machine en question.

[Terte]

Mr. Armstrong: May I add to that? It seems to me that in Ontario, it is related to Section 65, which is the unfair practice section after which the present bill is modelled to some degree, which emphasizes accommodation through examination by someone designated by the board. It is in that kind of framework, apart from the other examples that have been mentioned, that one can see someone using that power. It is pretty strictly controlled. I think Mr. Picard pointed out that people who report back to the board do not have any executive authority but simply an investigatory kind of function.

Mr. Alexander: As far as I am concerned, with those two lines in there, that board can interrogate any person respecting any matter, and that is just what it says—"any matter". It does not restrict it to viewing or inspection. It does not restrict it even to the matter which is before it. It says so, and it says so in no uncertain terms. Then you say that it is never used. When I think of how it could be used it is frightening because of the widesweeping powers.

Mr. Mitchell: We are not going to deal with that amendment one way or another tonight, are we, Mr. Chairman?

The Chairman: No.

Mr. Mitchell: Could you leave that with us, Mr. Alexander? We will look at it while we are looking at (a) to determine whether these changes that you have suggested can be made.

The Chairman: Mr. Otto.

Mr. Otto: Before this is left, I wonder if Mr. Alexander is trying to formulate a law for boards and commissions which he applies to courts of law. I have dealt with a fair number of administrative tribunals, and the reason for these wide powers, which may or may not be used, is that by and large, boards have to come to a decision on what is fair not what is the law. And I think that Mr. Alexander, being a lawyer of great repute, will understand that in the common law or the statute law, it is not a question of what is fair but of what is equity within the structure of a legal premise.

• 2125

For example, what Mr. Alexander was concerned about here is that someone would go into a plant or into a farm and inquire or interrogate on other matters. But in order to come to a fair decision, it may be necessary to inquire into other matters, whereas in the courts of law you cannot do this, because in a court of law you do not have the same privilege that the entrepreneur would have in his own plant of saying, go and fly a kite. I am not going to answer that.

You do not say that to the judge, whereas he can say that to the board without the same consequences as he could in a court, because eventually the board is trying to find out what is fair. Then they have to take many things into consideration.

But again, if Mr. Alexander recalls some of his experience before the boards, each board has its own structure of bureaucracy, which is even more sophisticated than the one we have here, and the board itself is so structured that they will not allow broader reference than they have. They have their own advisers and they have their own staff, and they will tell the members of the Board, this does not really come within the ambit of the inquiry we are concerned about.

[Interprétation]

M. Armstrong: J'ajoute qu'en Ontario la question semble relever de l'article 65, qui traite des pratiques illégales et auquel le présent bill ressemble dans une certaine mesure; il insiste sur la possibilité d'un examen par une personne désignée par le conseil. A part les autres exemples qui ont été donnés, c'est dans ce cadre que ce pouvoir peut être appliqué. Il est strictement contrôlé. Je crois que M. Picard a signalé que les responsables des rapports auprès du conseil n'ont pas d'autorité exécutive, mais de simples attributions d'enquêteurs.

M. Alexander: Pour ma part, les deux lignes qui figurent dans l'article indiquent que la commission peut interroger toute personne sur toute question, et ce sont les termes—"toute question". Il ne se limite pas à l'examen ou à l'inspection. Il ne s'en tient même pas à la question qu'il doit régler. Cela est écrit en termes non équivoques. Vous dites ensuite que le pouvoir n'est jamais utilisé. Son étendue m'effraie au contraire.

M. Mitchell: Nous n'allons pas étudier cet amendement ce soir, monsieur le président?

Le président: Non.

M. Mitchell: Laissez-nous ça, monsieur Alexander, voulez-vous? Nous l'étudierons en même temps que l'alinéa a), pour savoir si les changements que vous avez suggérés peuvent être apportés.

Le président: Monsieur Otto.

M. Otto: Avant d'abandonner le sujet, je voudrais savoir si M. Alexander essaye de formuler une loi pour les conseils et les commissions, qu'il applique aux tribunaux. J'ai été en rapport avec un grand nombre de tribunaux administratifs et la raison de pouvoirs si étendus, qu'ils soient utilisés ou non, c'est que les conseils ont jugé suivant la justice et non suivant la loi. Je crois qu'en qualité d'avocat réputé, M. Alexander comprendra que dans le droit commun, il n'est pas question de justice mais d'équité dans le cadre de prémisses légales.

Par exemple, M. Alexander craint qu'une personne ne se présente dans une usine ou dans une exploitation agricole

et fasse une enquête ou interroge les gens sur d'autres questions. Mais pour arriver à une décision juste, il est parfois nécessaire de s'informer sur d'autres sujets; dans les tribunaux cela n'est pas possible car vous n'avez pas les privilèges de l'industriel qui, dans sa propre usine, peut vous envoyer faire cuire un œuf. Je ne répondrai pas à cette question.

On ne parle pas ainsi à un juge alors qu'on peut le faire lorsqu'il s'agit du Conseil sans encourir les mêmes conséquences car, en fin de compte, le Conseil essaie de déterminer ce qui est juste. Il doit également tenir compte de bon nombre d'autres facteurs.

Mais si M. Alexander se souvient de ces expériences des Conseils, chaque conseil a sa propre structure bureaucratique qui est encore plus compliquée que celle dont il est question ici et la structure du conseil lui-même est déjà si grande qu'il sera impossible de l'élargir encore. Il a ses propres conseillers, son propre personnel et sera en mesure de dire aux membres du conseil: cela dépasse le cadre de l'enquête qui nous occupe.

[Text]

Mr. Alexander: I am pleased that somebody else is as equally concerned about what I am concerned about. You asked me this question, and we are not getting into an argument here, Mr. Chairman. I am not here to answer questions. I am here to ask the Minister, the Deputy Minister, and the officials, questions.

I hope you are not telling me that those two lines do not give you any concern whatsoever, keeping in mind the implications that can result as a result of this board having the right to interrogate any person respecting any matter. That opens up every door you can possibly think of, without any qualifications whatsoever. This is the concern I have.

Certainly we are all concerned about fairness, but a board is still a board, and of course you still have the rights of the individual. When you give a board this type of power—it has been in effect for 40 years—I still think it should be questioned unless there is every reason for me to have to apprehension whatsoever. I cannot help but have apprehensions when I see two lines like that:

and interrogate any person respecting any matter; It is extremely sweeping. Yet, as it has been said, they are not going to be used, or they have not been used, or very seldom have they been used. But I know the implications that can come as a result of that.

The Chairman: Mr. Alexander, this will stand one way or the other, and we may have an answer.

On proposed Section 119—*Review or amendment of orders*.

The Chairman: Are there any questions concerning proposed Section 119?

Mr. Alexander: That is another tricky section, but I will just throw this out. I would assume that any time the board reviews, rescinds, amends, alters or varies any order, in every instance those matters are not done by the same members who had handed down the original order.

Mr. Wilson: Sure they are.

The Chairman: Mr. Wilson said that they are.

Mr. Alexander: So they are the same.

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Alexander: I will not pursue that any further, because I take exception to that too.

Mr. Wilson: It is in the present act. It has been since 1948, and I think from 1944.

Mr. Alexander: Do they not even try to see that there are ...

Mr. Wilson: They call them in for hearings. Any person subject to a decision at any time within the time limits permitted by the board, and sometimes when there are no time limits—they ask the board to review an order that it has made, with a view to changing the name of the union and the order, or respecting the substance of the order.

• 2130

Mr. Alexander: I have nothing further to say on that one.

The Chairman: Does anybody else want to speak on proposed Section 119? On proposed Section 120—that is a new division.

On clause 1, proposed Section 120—*Application of orders*.

[Interpretation]

M. Alexander: Je suis heureux de constater que quel qu'un partage mes inquiétudes. Vous m'avez posé cette question, monsieur le président, je ne me lancerai pas dans un débat personnel. Je ne suis pas ici pour répondre aux questions. Je suis ici pour en poser au ministre, au vice-ministre et à leurs collègues.

J'espère que vous ne voulez pas dire que ces deux lignes ne vous donnent aucune crainte si l'on imagine tout ce qui peut se produire lorsque ce Conseil aura le droit d'interroger n'importe qui sur n'importe quoi. Cela ouvre la porte à toutes les possibilités, sans restriction aucune. C'est ce qui me préoccupe.

Nous nous soucions tous de justice, mais un Conseil est un conseil et, évidemment, il faut tenir compte des droits de l'individu. Bien que ce droit appartient au Conseil depuis 40 ans, je crois qu'il faudrait le remettre en question à moins que tout indique que nous n'ayons rien à craindre. Et je ne peux m'empêcher d'avoir certaines appréhensions lorsque je lis:

et d'interroger toute personne sur toute question; C'est extrêmement vaste. Pourtant, comme on l'a dit, on ne se servira pas de cette disposition, on ne s'en est pas servi ou, très peu. Mais j'en prévois les implications possibles.

Le président: Monsieur Alexander, de toute façon cela sera remis en question et nous aurons alors une réponse.

Article 119—*Révision ou modification des ordonnances*.

Le président: D'autres questions sur l'article 119 proposé?

M. Alexander: C'est encore un article piège, mais je serai bref. Je suppose que chaque fois que le Conseil révisé, annule, amende, modifie ou change une ordonnance, les membres du Conseil qui s'occupent de la question ne sont pas ceux qui avaient émis l'ordonnance à l'origine.

M. Wilson: Ce sont évidemment, les mêmes.

Le président: M. Wilson dit que ce sont les mêmes.

M. Alexander: Donc, il s'agit des mêmes personnes.

M. Wilson: C'est exact.

M. Alexander: Je ne continuerai pas dans cette voie car ici encore, j'aurai des réserves à formuler.

M. Wilson: Cela est stipulé dans la Loi actuelle. Depuis 1948 et même depuis 1944, je pense.

M. Alexander: N'essaie-t-on pas de s'assurer qu'ils ...

M. Wilson: Ils sont convoqués pour les audiences. N'importe quelle personne assujettie à une décision du conseil, dans les limites de temps permis par le Conseil et parfois même lorsqu'il n'y a pas de limite de temps, peut demander au Conseil de réviser une ordonnance; par exemple, de changer le nom du syndicat et de l'ordonnance, ou de modifier une question relative à l'ordonnance.

M. Alexander: Je n'ai rien à ajouter.

Le président: L'un d'entre vous désire-t-il ajouter quelque chose à propos de l'article 119 proposé? Nous passons à l'article 120; il s'agit d'une nouvelle disposition.

Article 1, article 120 proposé—*Champ d'application des ordonnances*

[Texte]

Mr. Alexander: Would you kindly explain that one?

Mr. Mitchell: I was afraid somebody would speak.

Mr. Alexander: Oh no. I do not intend to let them go through just like that, and pretend that I know it.

The Chairman: That is the purpose of the Committee.

Mr. Alexander: That is right. It is the purpose of the Committee to put it on the record.

The Chairman: Mr. Mitchell.

Mr. Mitchell: This is included in here upon advice that we received from one of the draftsmen who is an expert on the subject of things such as this, and who has had considerable experience under the Public Service Staff Relations Act where a similar provision exists.

It is apparently in there to ensure that the board may exercise any of the powers that it has, either generally or in any particular case, or in any particular class of cases, as the words indicate. It is also designed to ensure that the board has the power to issue compliance orders in relation to any person or organization. It talks about prescribing:

... any term or condition or do any other thing in relation to any person or organization, ...

Where the board may make that order, it has the power to do so:

... either generally or in any particular case or class of cases.

It is to ensure that the powers of the board are not construed so narrowly as to reduce their effectiveness, and to ensure that the board will actually be able to exercise the powers that Parliament intends to give it in any class of case. That must be about the poorest explanation you have ever had.

Mr. Alexander: It is not bad, though.

Mr. Armstrong: It is a general provision. The Justice Department thinks one has to tread carefully here. Administrative tribunals seem to require completeness. I will not say any more.

Mr. Alexander: What is the background behind this, and why is it necessary? I thought things were going along so well with the board in the past. And here is a very significant amendment that you bring in, and it has not been in there since 1948. Now with all the solid workings of the board, here we find that they may make or issue any order or decision, and they may do so either generally or in any particular case or class of cases. I really do not understand what they mean by "may do so, ... generally."

Mr. Mitchell: You have just exhausted the whole of my knowledge on the point, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: There is one thing about you. You are very honest. You are a very likable chap.

The Chairman: Let it stand.

Mr. Alexander: I will let it stand.

Mr. Mitchell: I am not sure that I can provide anything either.

[Interprétation]

M. Alexander: Voulez-vous avoir l'amabilité de nous expliquer cet article?

M. Mitchell: C'est ce que je craignais.

M. Alexander: Oh non. Je n'ai pas l'intention de laisser défiler les articles et prétendre que je les comprends.

Le président: C'est le rôle du Comité.

M. Alexander: C'est exact, c'est le rôle du Comité de poser des questions qui seront consignées.

Le président: Monsieur Mitchell.

M. Mitchell: Cet article a été rédigé sur l'avis d'un des rédacteurs, expert dans ce domaine, et qui a une expérience considérable de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui contient des dispositions semblables.

Apparemment, cet article veut permettre au Conseil d'exercer tous ses pouvoirs, que ce soit d'une façon générale, dans un cas particulier ou dans une catégorie particulière de cas. Cet article est également destiné à donner au Conseil le pouvoir d'émettre des ordres d'exécution à toute personne ou organisation. Il parle de prescrire:

... toute condition ou faire toute autre chose relativement à une personne ou à une organisation, ...
Lorsque le Conseil donne cet ordre, il peut le faire:

... soit d'une façon générale, soit dans tout cas particulier ou toute catégorie de cas.

Il est destiné à assurer au Conseil des pouvoirs qui ne seront pas interprétés trop étroitement, ce qui réduirait leur efficacité, et à assurer au Conseil la possibilité d'exercer, dans n'importe quel cas, les pouvoirs qui lui ont été conférés par le Parlement. C'est probablement l'explication la plus déplorable que vous ayez jamais entendue.

M. Alexander: Ce n'est pas si mal.

M. Armstrong: C'est une disposition d'ordre général. Le ministère de la Justice pense qu'il faut procéder avec circonspection. Il semble que les tribunaux administratifs aient besoin d'une certaine autonomie. C'est tout ce que je dirai.

M. Alexander: Quelles considérations ont présidé à la rédaction de cet article et pourquoi est-il nécessaire? Le Conseil fonctionnait si bien dans le passé. Et voilà que vous introduisez un amendement important qui, de 1948 à nos jours, n'existait pas. Après toutes les réalisations concrètes du Conseil, nous découvrons maintenant qu'il peut faire ou émettre n'importe quelle ordonnance ou décision, et le faire d'une façon générale ou dans tout cas particulier ou toute catégorie de cas. Je ne comprends pas du tout ce que signifie «il peut le faire ... d'une façon générale ...»

M. Mitchell: Monsieur Alexander, vous en savez maintenant autant que moi sur la question.

M. Alexander: Le moins qu'on puisse dire c'est que vous êtes très honnête. Vous êtes sympathique.

Le président: Restons-en là.

M. Alexander: Nous en resterons là.

M. Mitchell: Je ne pense pas pouvoir apporter d'autres précisions.

[Text]

The Chairman: Mr. Otto.

Mr. Otto: Mr. Alexander keeps wanting to put all boards and administrative tribunals in the same category as courts. If this was the case, we would not have to have administrative tribunals. For example, a court may not say ...

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on a point of order.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I do not know where my good friend acquired that conclusion. I do not know why he said it or what his purpose was in saying it. I am sitting as a member of the Committee trying to gather information for the edification of us all, and it is as simple as that. Now if you understand the reasoning behind that clause, which was not there since 1948, and if you want to help me, and perhaps others in the room, to understand it, please be our guest. Do not say that I want something because all I want is the same thing you want: a fair hearing in front of a fair board. I think I am entitled to ask those questions and for you to impute that I want it like a court with all due respect, I do not think is being fair. I am seeking information.

• 2135

Mr. Otto: Mr. Chairman, I am trying to be very fair and I am just trying to ask your experts whether the whole purpose of this clause is not for the specific reason to differentiate it from a court. For example, if a court rules that a certain set of circumstances between two individuals is on the side of the plaintiff or the defendant or the accused, the court cannot say, "and on all similar circumstances and on all similar parties we get the same judgment". That is the rule of law that each case must be tried individually; whereas, the board may say that this is the decision with respect to these particulars and all others, whether within the same agreement, the same arbitration procedure, will have the same decision in these respects. That is the purpose, obviously of this Clause 120, which is followed in all boards and all administrative tribunals.

Mr. Armstrong: I think you are absolutely right.

Mr. Wilson: For instance, in the case of taking votes, the present board in delivering reasons for judgment I might say in future would take into account the particular circumstances in the case before it in all succeeding cases where the circumstances were the same; the taking of votes, the rules pertaining to union membership, for instance.

Mr. Otto: I see no reason, Mr. Chairman, to stand this clause.

The Chairman: Well, tonight we can do nothing else, we need one more member to pass the clauses.

Mr. Alexander: So we cannot pass it anyway. Clause 20 allowed to stand.

The Chairman: In the meantime can we move to Clause 121, gentlemen? We can always come back to Clause 120. On Clause 121—*Exercise of powers and duties*

[Interpretation]

Le président: Monsieur Otto.

M. Otto: Monsieur Alexander essaie sans cesse de ranger les Conseils et les tribunaux administratifs dans la même catégorie que les tribunaux. Si c'était le cas, nous n'aurions pas besoin de tribunaux administratifs. Par exemple, un tribunal ne peut pas déclarer ...

M. Alexander: Monsieur le président, j'en appelle au Règlement.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je ne sais pas comment mon excellent collègue en est arrivé à cette conclusion. Je ne sais pas ce qui l'a poussé à dire cela ni quelle était son intention. Je suis ici membre du comité cherchant à glaner des informations pour le bénéfice de tout le monde, et c'est aussi simple que cela. Si à présent vous comprenez le raisonnement derrière cet article, disparu depuis 1948 et si vous voulez m'aider, et peut-être d'autres personnes dans cette pièce, à la comprendre, nous vous en prions, n'hésitez pas. Ne dites pas que je désire quelque chose car tout ce que je désire est ce que vous désirez vous-même: une audience équitable vis-à-vis d'un conseil équitable. Je pense avoir le droit de poser ces questions et lorsque vous dites que je voudrais qu'il s'agisse d'un tribunal, sauf votre respect, je

ne pense pas que vous soyez équitable. Je cherche simplement des renseignements.

M. Otto: Monsieur le président, j'essaie d'être très équitable et je demande très simplement à vos experts si le but de cet article n'est pas de le différencier d'un tribunal. Par exemple, si un tribunal décide que certaines circonstances entre deux individus se trouvent du côté du plaignant ou du défendant, ou de l'accusé, le tribunal ne peut pas dire: «Et dans toutes circonstances identiques et pour toutes parties identiques nous obtenons le même jugement». La loi exige que chaque cas soit jugé individuellement; tandis que le Conseil peut décider qu'il s'agit là d'une décision concernant les cas particuliers et tous les autres, qu'aux termes de la même convention, la même procédure d'arbitrage aura la même décision à ce propos. C'est là le but même de l'article 120, qui est appliqué dans tous les conseils et dans tous les tribunaux administratifs.

M. Armstrong: Je pense que vous avez absolument raison.

M. Wilson: Par exemple, à propos des votes, le conseil actuel en énonçant ses raisons pour un jugement, je pourrais dire dans l'avenir, prendrait en considération ces détails particuliers dans le cas qui lui est présenté et les appliquerait à tous les cas successifs dont les circonstances seraient identiques, la question des votes, les règlements relatifs à l'appartenance au syndicat, par exemple.

M. Otto: Je ne vois pas de raison, monsieur le président, de réserver cet article.

Le président: Eh bien, nous ne pouvons rien faire d'autre ce soir, nous avons besoin d'un député supplémentaire pour adopter les articles.

M. Alexander: Si bien que nous ne pouvons pas l'adopter. Article 20 réservé.

Le président: Entre-temps pourrions-nous passer à l'article 121, messieurs? Nous pouvons toujours revenir à l'article 120.

Article 121—*Exercice des pouvoirs et fonctions*

[Texte]

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, may I ask Mr. Wilson whether Clause 121, would give the board the same type of powers as the present Canadian Transport Commission enjoys? Is there no recourse to Parliament in so far as this board would be concerned?

Mr. Wilson: No, I think the board is given wide powers to issue the orders and, as you will find out later, deposit them in a court for enforcement.

Mr. Skoberg: I ask, Mr. Chairman, because we have just concluded hearings in some parts of Ontario and the point was forcibly brought home to members of another committee that maybe Parliament gave too much power to the Canadian Transport Commission; that the people affected by decisions had no recourse to those MPs who were answerable to their various constituencies. I realize this is maybe not quite the type of analogy that we should be looking at, but it makes me somewhat hesitant now to give any board anywhere too much power so that they can ride roughshod over the wishes of the people.

Mr. Wilson: I think it depends upon the kind of board. You could have the kind of board, which I think, would abuse this or you could have the kind of board which would conduct itself wisely. I think that all boards and all agencies should not be judged on the basis of the powers given to them, but on how they use them, or abuse them. We are trying to get with boards that administrative flexibility that you do not get by surrounding them with a mass of restrictions on their activities.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, is this another section that the Department of Justice thought should be put in this bill?

Mr. Mitchell: Yes, this is one that the draftsman recommended on the basis of his experience, nad I think it is a good one. These are times when the powers of boards are examined very, very carefully, particularly by losing litigants. This is to ensure that the board will have the power to order compliance with its regulations under the legislation and I consider it a wise precaution to put it in in these terms.

The Chairman: Does that answer your question, Mr. Weatherhead?

Mr. Weatherhead: Yes. Thank you.

On proposed Section 122—*Orders not to be reviewed by court.*

Mr. Mitchell: This is a departure from former times. Formerly the Canada Labour Relations Board has been subject to review by the courts of any of the provinces. It would depend upon where the parties came from, primarily, and we may find decisions of the board being reviewed at any particular time in British Columbia, Manitoba, Ontario and somewhere in the Atlantic Provinces.

Mr. Wilson: Successively.

[Interprétation]

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, puis-je demander à M. Wilson si l'article 121 attribuerait au Conseil le même genre de pouvoir que ceux dont jouit la Commission canadienne des transports? N'existe-t-il aucun recours au Parlement pour autant qu'il est question de ce conseil?

M. Wilson: Non, je pense que l'on accorde au Conseil de larges pouvoirs d'émettre des ordonnances, comme vous le découvrirez plus tard, de les déposer auprès du tribunal pour leur mise en application.

M. Skoberg: Je pose la question, monsieur le président, car nous venons de conclure des audiences dans certaines régions de l'Ontario et on a dit avec force aux membres d'un autre comité que peut-être le Parlement avait accordé des pouvoirs trop importants à la Commission canadienne des transports, et les personnes intéressées par ces décisions n'avaient aucun recours auprès des députés qui étaient responsables dans leurs diverses circonscriptions. Je me rend compte qu'il ne s'agit peut-être pas là du genre d'analogie que nous devrions examiner, mais à présent, j'hésite à donner à quelque conseil que ce soit trop de pouvoir qui lui permettrait d'aller outre les désirs du peuple.

M. Wilson: Je pense que cela dépend du caractère du conseil. Bien sûr, des conseils, je pense, pourraient abuser de ce pouvoir et il peut y avoir des conseils qui se conduisent très prudemment. Je pense qu'il ne faut pas juger les conseils ou les organismes d'après les pouvoirs qui leur sont accordés mais surtout sur la façon dont ils en usent. Nous essayons de permettre aux conseils d'avoir plus de souplesse administrative, impossible à obtenir si on leur impose une quantité de restrictions.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, s'agit-il d'un autre article dont le ministère de la Justice a recommandé l'inclusion dans ce bill?

M. Mitchell: Oui, c'est l'un de ceux qu'a recommandés le rédacteur et je pense qu'il a eu raison. Il arrive qu'un plaideur dégoûté examine avec beaucoup d'attention les pouvoirs des conseils. Cet article vise à assurer que le conseil aura le pouvoir d'ordonner le respect de ses règlements au titre de la loi et je considère que c'est là une sage précaution.

Le président: Cette réponse vous satisfait-elle, monsieur Weatherhead?

M. Weatherhead: Oui, merci.

Article 122 proposé—*Les ordonnances ne peuvent être révisées par les tribunaux.*

M. Mitchell: C'est quelque chose de nouveau. Auparavant, le Conseil des relations du travail du Canada pouvait voir ses décisions révisées par les tribunaux de n'importe quelle province. Cela dépendait de l'endroit d'où venaient les parties en cause et on a pu voir des décisions du conseil révisées en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et dans les provinces de l'Atlantique.

M. Wilson: Tantôt dans une province, tantôt dans une autre.

[Text]

Mr. Mitchell: Yes, successively. With the passage of the Federal Court Act all decisions of federal boards and tribunals are now reviewable by the Federal Court under Section 28, more or less on the grounds I explained to you earlier from memory. Subsection (1) of proposed Section 122 makes it clear that orders or decisions of the board will be reviewed in accordance with Section 28 of the Federal Court Act, but apart from that provision they are final and may not be questioned or reviewed in any other court.

Subsection (2) is to the same effect and it is inserted there to guard against the rather technical possibility that Section 28 of the Federal Court Act may not be the complete answer to the problem of review by *certiorari* in the provincial courts. It is a very technical legal argument, but this is to ensure that we accomplish what we set out to accomplish, that is, that the decisions of this board will be reviewed by the Federal Court.

I might add that the power under Section 28 is a wider power than that given by *certiorari* in two respects. It permits review on the basis of error in law, whether or not it is on the face of the record, and also where the board proceeded without regard to the evidence before it. These were not grounds in *certiorari* applications.

The Chairman: Are there any questions on this, gentlemen? Mr. Otto.

Mr. Otto: Mr. Chairman, does the Federal Court Act provide for interim orders such as injunctions or other proceedings?

Mr. Mitchell: The Federal Court has the power to make interim orders in certain circumstances, yes.

Mr. Otto: As wide as the *certiorari* and *quo warranto*?

• 2146

Mr. Mitchell: The Federal Court has power to deal with any of these prerogative writs, such as *mandamus*, prohibition, *quo warranto*, I suppose, if that ever arose, and I think the power under Section 18 is exactly the same as the power that resides in the superior courts of the provinces in respect to those matters.

Mr. Otto: With the same short notice or with longer notice under the federal courts act?

Mr. Mitchell: They are trying to process these applications much faster than was the experience in the provinces, and particularly Section 28 reviews involving decisions of the Labour Relations Board. We recently had an application for a review of a decision by the Canada Board and it was heard and completely disposed of within about six or seven weeks, which is really a very, very short time.

Mr. Otto: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Are there any further questions on proposed Section 122, gentlemen? If not, we will move to the last proposed Section for tonight, Section 123.

It looks as if we will now have to adjourn until tomorrow afternoon at 3.30 in the same room.

Meeting adjourned.

[Interpretation]

M. Mitchell: En effet. Depuis l'adoption de la loi de la Cour fédérale, toutes les décisions des conseils et des tribunaux fédéraux doivent être révisées par la Cour fédérale au titre de l'article 28, plus ou moins pour les raisons que je vous ai énumérées tout à l'heure de mémoire. Le paragraphe (1) de l'article 122 dit clairement que les décrets ou les décisions du Conseil seront révisés selon l'article 28 de la Loi de la Cour fédérale; mais à part cette disposition, ils sont définitifs, ils ne peuvent être contestés ni révisés par aucun autre tribunal.

Le paragraphe (2) va dans le même sens et figure ici au cas où l'article 28 de la Loi de la Cour fédérale ne suffirait pas à répondre au problème de révision par *certiorari* dans les cours provinciales. C'est un argument juridique très technique, mais il s'agit de garantir que nous pouvons accomplir ce que nous voulons, c'est-à-dire que les décisions du conseil seront révisées par la Cour fédérale.

J'ajouterai que le pouvoir donné par l'article 28 est plus grand que celui donné par *certiorari*, et ce pour deux raisons. Il permet la révision sur la base d'erreur juridique, que cela figure ou non dans le procès-verbal, et également au cas où le Conseil aurait négligé les témoignages qui lui ont été soumis. Ces raisons ne sont pas valables pour les demandes de *certiorari*.

Le président: Avez-vous des questions à poser à ce sujet, messieurs? Monsieur Otto.

M. Otto: Monsieur le président, la Loi de la Cour fédérale prévoit-elle des décrets provisoires, telles que des injonctions ou d'autres procédures?

M. Mitchell: La Cour fédérale peut prendre des décrets provisoires dans certains cas.

M. Otto: Dans la même mesure que le *certiorari* ou le *quo warranto*?

M. Mitchell: Le cas échéant, la cour fédérale a le pouvoir de traiter de ses prérogatives, comme le *Mandamus*, l'interdiction, le *quo warranto*, et je crois que le pouvoir accordé par l'article 18 est exactement le même que celui dont dispose les cours supérieures des provinces en la matière.

M. Otto: Le délai d'avis est-il plus court ou plus long en vertu de la Loi sur la Cour fédérale?

M. Mitchell: On essaie de répondre aux demandes beaucoup plus rapidement que ne le faisaient les provinces et en particulier, les examens de l'article 28 dans lesquels interviennent les décisions de la Commission des relations de travail. Nous avons récemment reçu une demande d'examen d'une décision prise par le Conseil du Canada; la cause a été entendue et entièrement réglée en six ou sept semaines, ce qui est véritablement très rapide.

M. Otto: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Y a-t-il d'autres questions sur l'article 122? Sinon, nous passerons à l'article 123, le dernier pour ce soir.

Il semble que nous devions maintenant ajourner jusqu'à demain après-midi, à 3 heures dans la même salle.

La séance est ajournée.

CP 1208
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 21

Wednesday, June 7, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 21

Le mercredi 7 juin 1972

Président: M. Arthur Portelance

Gouvernement
Publication

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend
the Canada Labour Code

CONCERNANT:

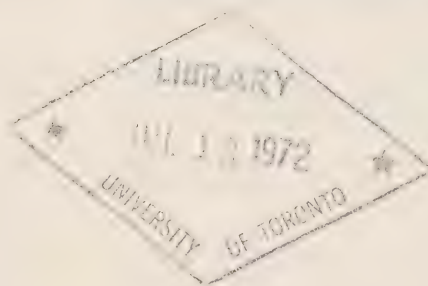
Bill C-183, Loi modifiant
le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander	McNulty
Broadbent	Loiselle
Caccia	Lundrigan
Crossman	Muir
Dionne	Roy (<i>Laval</i>)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Penner	Skoroyko
Perrault	Thomas (<i>Moncton</i>)
Ryan	Turner (<i>London East</i>)
Skoberg	Weatherhead—(20)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

Messrs. McNulty and Roy (*Laval*) replaced Messrs.
Lind and Otto on June 7, 1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

MM. McNulty et Roy (*Laval*) remplacent MM. Lind
et Otto le 7 juin 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Wednesday, June 7, 1972

(35)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.55 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Cafik, Loisel, McNulty, Roy (*Laval*), Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London East*)—(12).

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; Robert Mitchell, Departmental Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman called Section 122 of Clause 1.

And Debate continuing thereon.

By unanimous agreement, the Committee reverted to Sections 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120 and 121 of Clause 1.

Section 108 of Clause 1 carried

Sections 109 and 110 of Clause 1 were severally carried.

The Chairman called Section 111 of Clause 1.

It was moved by Mr. Skoberg, That Section 111(2) of Clause 1 of Bill C-183, be amended, by adding at the end of line 17 on page 7, the following words:

"The members of the Board shall be selected so that employers and organized employees are equally represented in the composition of the Board."

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 4; Nays 7.

It was moved by Mr. Skoberg, That Section 111(2) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by adding in line 17 on page 7 the following words:

"Members of the Board selected to represent labour and employers shall be appointed after consultation with organizations representative of labour and organizations representative of the employers".

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 2; Nays 8.

It was moved by Mr. Skoberg, That Section 111(5) (c) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 7 and 8 on page 8 and substituting the following:

25189—14

PROCÈS-VERBAL

Le mercredi 7 juin 1972

(35)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 3 h 55 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Cafik, Loisel, McNulty, Roy (*Laval*), Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London-Est*)—(12).

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du Ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial du sous-ministre; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint chargé des relations industrielles.

Le Comité reprend son étude article par article du bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président met en délibération l'article 122 de l'article 1 du projet de loi.

Et la discussion se poursuit.

Par accord unanime, le Comité revient aux articles 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120 et 121 de l'article 1 du projet de loi.

L'article 108 de l'article 1 du projet de loi est adopté.

Les articles 109 et 110 de l'article 1 du projet de loi sont adoptés séparément.

Le président met en délibération l'article 111 de l'article 1 du projet de loi.

M. Skoberg propose

Que l'article 111(2) de l'article 1 du bill C-183 soit modifié par l'addition, à la fin de la ligne 17, à la page 7, de ce qui suit:

«Les membres du Conseil seront choisis de façon que les employeurs et les employés syndiqués soient représentés en nombre égal au Conseil.»

Après discussion et à la suite d'un vote à main levée, ledit amendement est rejeté par 7 voix contre 4.

M. Skoberg propose

Que l'article 111(2) de l'article 1 du bill C-183 soit modifié par l'addition, à la ligne 17, page 7, de ce qui suit:

«Les membres du Conseil choisis pour représenter les travailleurs et les employeurs seront nommés après consultation des organismes représentant les travailleurs et des organismes représentant les employeurs.»

Après discussion et à la suite d'un vote à main levée, ledit amendement est rejeté par 8 voix contre 2.

M. Skoberg propose

Que l'article 111(5) (c) de l'article 1 du bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 7 et 8, à la page 8, et son remplacement par ce qui suit:

“(c) he has attained the age of sixty-five.”

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived: —Yeas 1; Nays 9.

Section 111 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 112 of Clause 1.

It was moved by Mr. Cafik,
That Section 112 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by striking out line 16 on page 8 and substituting the following therefor:

“any reason other than his removal from the Board by the Governor in Council pursuant to Subsection 111(4) or a reason specified”

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands resolved in the affirmative: —Yeas 8; Nays 0.

The amendment carried.

Section 112 of Clause 1 as amended carried.

Sections 113, 114, 115, 116 and 117 were severally carried.

The Chairman called Section 118 of Clause 1.

It was moved by Mr. Alexander,
That Section 118 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by striking out line 29 on page 11 and substituting the following therefor:

“jurisdiction that is before the Board in the proceeding;”

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands resolved in the affirmative: —Yeas 11; Nays 0.

It was moved by Mr. Alexander,
That Section 118 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by striking out lines 35 and 36 on page 11 and substituting the following therefor:

“the Board sees fit, in manner and extent as in a court of record in a civil proceeding;”

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived: —Yeas 3; Nays 8.

It was moved by Mr. Alexander,
That Section 118 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by striking out line 31 on page 12 and substituting the following therefor:

“respecting any matter that is before the Board in the proceeding;”

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands resolved in the affirmative: —Yeas 11; Nays 0.

The amendment carried.

Section 118 of Clause 1 as amended carried.

«(c) s'il a atteint l'âge de soixante-cinq ans.»

Après discussion et à la suite d'un vote à main levée, ledit amendement est rejeté par 9 voix contre 1.

L'article 111 de l'article 1 du projet de loi est adopté.

Le président met en délibération l'article 112 de l'article 1 du projet de loi.

M. Cafik propose

Que l'article 112 de l'article 1 du bill C-183 soit modifié par le retranchement de la ligne 17, à la page 8, et son remplacement par ce qui suit:

«Autre que sa révocation du Conseil par le gouverneur en conseil en application du paragraphe 111(4) ou un motif spécifié aux alinéas 111»

Après discussion et à la suite d'un vote à main levée, ledit amendement est adopté par 8 voix contre 0.

L'amendement est adopté.

L'article 112 de l'article 1 du projet de loi, tel que modifié, est adopté.

Les articles 113, 114, 115, 116 et 117 sont adoptés séparément.

Le président met en délibération l'article 118 de l'article 1 du projet de loi.

M. Alexander propose

Que l'article 118 de l'article 1 du bill C-183 soit modifié par le retranchement de la ligne 29, à la page 11, et son remplacement par ce qui suit:

«de sa compétence dont il est saisi en l'espèce;»

Après discussion et à la suite d'un vote à main levée, ledit amendement est adopté par 11 voix contre 0.

M. Alexander propose

Que l'article 118 de l'article 1 du bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 36 et 37, à la page 11, et leur remplacement par ce qui suit:

«propriés, de la même façon et dans la même mesure qu'un tribunal instruisant une poursuite au civil;»

Après discussion et à la suite d'un vote à main levée, ledit amendement est rejeté par 8 voix contre 3.

M. Alexander propose

Que l'article 118 de l'article 1 du bill C-183 soit modifié par le retranchement de la ligne 31, à la page 12, et son remplacement par ce qui suit:

«question dont le Conseil est saisi en l'espèce;»

Après discussion et à la suite d'un vote à main levée, ledit amendement est adopté par 11 voix contre 0.

L'amendement est adopté.

L'article 118 de l'article 1 du projet de loi, tel que modifié, est adopté.

Sections 119, 120, 121 and 122 of Clause 1 were severally carried.

The Chairman called Section 123 of Clause 1.

After debate thereon, it was unanimously agreed that Section 123 of Clause 1 be allowed to stand.

The Chairman called Section 124 of Clause 1.

Section 124 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 125 of Clause 1.

It was moved by Mr. Alexander,
"That Section 125(4) of Clause 1 of Bill C-183, in lines 35 to 40 inclusive of page 17, be deleted"

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 2; Nays 9.

Section 125 of Clause 1 carried.

Sections 126, 127 and 128 of Clause 1 were severally carried.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

At 5.35 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10.30 o'clock a.m., Thursday, June 8, 1972.

Les articles 119, 120, 121 et 122 de l'article 1 du projet de loi sont adoptés séparément.

Le président met en délibération l'article 123 de l'article 1 du projet de loi.

Après discussion, il est convenu à l'unanimité que l'article 123 de l'article 1 du projet de loi soit réservé.

Le président met en délibération l'article 124 de l'article 1 du projet de loi.

L'article 124 de l'article 1 du projet de loi est adopté.

Le président met en délibération l'article 125 de l'article 1 du projet de loi.

M. Alexander propose

«Que les lignes 35 à 41 inclusivement, à la page 17, de l'article 125(4) de l'article 1 du bill C-183 soient supprimées».

Après discussion et à la suite d'un vote à main levée, ledit amendement est rejeté par 9 voix contre 2.

L'article 125 de l'article 1 du projet de loi est adopté.

Les articles 126, 127 et 128 de l'article 1 du projet de loi sont adoptés séparément.

Au cours de la réunion, les fonctionnaires du Ministère fournissent des explications et répondent aux questions.

A 17 h 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 10 h 30, le jeudi 8 juin 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul,
Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Wednesday, June 7, 1972.

[Text]

The Chairman: Gentlemen, we should start our meeting now and resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code.

As you know, yesterday, we had proposed Section 107. That proposed section will stand and I would suggest to the Committee that we might leave it until the end of the bill because if there are any more changes in the bill, automatically it may effect one of the definitions in proposed Section 107. So we might as well hold that one until the end.

We also called proposed Sections 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120 and 121 of Clause 1. As soon as we have a quorum, we will be able to go back to proposed Section 108 and I will ask you to put questions on that.

We could start the meeting with proposed Section 122 of Clause 1, on page 14 of the bill, and if there are any questions on this, Mr. Wilson, as an official, will give us the information.

Mr. Alexander: I have a question on that, Mr. Chairman. There is some question about appeals and I notice that in proposed Section 122, we use the word "review". I have not had an opportunity of looking up Section 28 of the Federal Court Act but are we talking about appeals in this section or are we talking about review? And what is the distinction and what is the procedure?

I notice that—and I am now going into proposed Section 123(2)—on filing in the Federal Court of Canada, something happens. Can we have some clarification on proposed Section 122 as to whether, in fact, we are talking about appeals from the board's order or decision or whether we are talking about review, and how was it instituted or instigated, as the case may be?

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister, Department of Labour): It is very simple. This is a provision that exists as a cut-back by which the board can review its decisions on its own motion or at the request of any party who appears to have proper cause for doing so.

Mr. Alexander: In other words, what we are talking about here is not a review by the federal court but rather a review of the order of the board itself?

Mr. Wilson: What are you talking about? Proposed Section 122? Have you passed proposed Section 120? That is to say, you do not have any question about proposed Section 120?

The Chairman: We are on proposed Section 122 now.

Mr. Alexander: We are on proposed Section 122 now, sir. We have not passed any of them really.

Mr. Robert Mitchell (Departmental Solicitor, Department of Labour): I will try to answer your question, Mr. Alexander.

The application to the federal court is for a review and is not by way of appeal from the board as you would normally understand that term. The review is in the nature of a writ of *certiorari* that exists in common law but it is taken upon a little wider grounds. We talked about this last evening or a time—

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi 7 juin 1972

[Interpretation]

Le président: Messieurs, nous allons commencer et reprendre l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Comme vous le savez, hier nous avons réservé l'article 107; je pense qu'il serait bon que nous réservions l'étude de cet article jusqu'à la fin de l'étude du bill car si d'autres changements sont apportés au bill, les définitions de l'article 107 changeront peut-être automatiquement. Donc, réservons cet article jusqu'à la fin.

Nous avons également traité des articles 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120 et 121 de l'article 1. Dès que nous aurons le quorum, nous pourrions revenir à l'article 108 et passer au vote à ce sujet.

Nous pouvons, en attendant, commencer la séance en reprenant l'étude de l'article 122 de l'article 1, à la page 14 du bill et si vous avez des questions à poser à ce sujet M. Wilson et ses collègues pourront vous répondre.

M. Alexander: Monsieur le président, j'ai une question. Je pense qu'ici il est question d'appels et je constate que dans l'article 122 proposé, on parle de «réviser». Je n'ai pas eu le temps de lire l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale mais de quoi est-il question dans cet article, d'appels ou révision? Quelle est la différence et à quelle procédure cela correspond-t-il?

Je passe maintenant à l'article 123 (2) proposé et je constate que lorsqu'un dépôt est fait à la Cour fédérale, cela déclenche une certaine procédure. Pouvez-vous nous expliquer l'article 122 proposé et nous dire s'il s'agit d'appels relatifs aux ordonnances ou aux décisions du conseil ou de révision et nous dire dans quelles circonstances cette disposition a été incluse?

M. Bernard Wilson (sous-ministre, ministère du Travail): C'est très simple. Cette disposition constitue une marge d'erreurs qui permet au conseil de réviser ses décisions de son propre mouvement ou à la demande de n'importe quelle partie ayant des raisons de le faire.

M. Alexander: Autrement dit, il ne s'agit pas d'une révision par la Cour fédérale mais d'une révision par le conseil de ses propres ordonnances?

M. Wilson: Est-ce que vous parlez de l'article 122? Vous n'en êtes plus à l'article 120? Il n'y a pas eu de question à propos de l'article 120?

Le président: Nous en sommes à l'article 122 proposé.

M. Alexander: Nous en sommes à l'article 22, monsieur. En réalité, nous n'en avons adopté aucun.

M. Robert Mitchell (directeur des recherches sur la législation du ministère du Travail): Monsieur Alexander, je vais essayer de vous répondre.

Les demandes déposées à la Cour fédérale sont des demandes de révision et ne constituent pas un appel des décisions du conseil dans le sens où l'on entend ordinairement ce terme. La révision est de l'ordre d'un bref de *certiorari* qui existe dans la *common law* mais dont le sens est ici élargi. Nous en avons parlé hier soir...

[Texte]

• 1600

Mr. Alexander: Right.**Mr. Mitchell:** —and I tried, you will recall, to remember the grounds.**Mr. Alexander:** Right.**Mr. Mitchell:** I made a note overnight and I have better information on that point, if you are interested.**Mr. Alexander:** I think we all would be, Mr. Chairman, through you to Mr. Mitchell.**Mr. Mitchell:** These orders of a board may be reviewed in three different circumstances. The first is that the board failed to observe a principle of natural justice or otherwise acted beyond or refused to exercise its jurisdiction. The second circumstance is where the board erred in law in making its decision or order whether or not the error appears on the face of the record, and third, where the board based its decision on an erroneous finding of fact that it made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it.

I think you recognize that those grounds are in two or three important respects a broader remedy than *certiorari* was, and it is a review. It is launched by a simple application to the federal court. As I indicated last night, our experience to this date shows that it is a quicker remedy than *certiorari* was, and that is desirable from the point of view of labour relations.

Mr. Alexander: What happens once the application is filed with the federal court? What is the procedure subsequent to that?**Mr. Mitchell:** The federal court very quickly tries to deal with such applications. The parties are brought together before the court and the court gives directions as to what shall constitute the material before it and schedules a very early hearing of the application, at which time arguments are heard and the court delivers a reasonably quick judgment.

In a recent case that we had, which I believe I mentioned yesterday, the time involved between the application and the final judgment was something like six weeks.

Mr. Alexander: So in effect, there is really no appeal, rather there is a review which will be heard by the federal court on the basis of the grounds as indicated by you earlier. However, there is no appeal as it is properly known.**Mr. Mitchell:** That is right, there is no appeal in the sense understood in law.**Mr. Alexander:** I just wonder whether you could clear that up? Why is it not the practice to appeal? At least, why is it not a right in law to appeal from the board's order? Is there some reasoning behind this?**Mr. Mitchell:** It is a very old struggle, I think you know, Mr. Alexander, between legislatures on the one hand and the courts on the other respecting administrative tribunals, with the legislature for reasons of policy setting up boards and entrusting them with certain powers that they expected the boards to exercise and the courts, on the other hand, insisting that they had a right to review the proceedings of these tribunals, at least for certain purposes. I think you are aware that the struggle over the years took the form of the legislature trying to prevent any

[Interprétation]

M. Alexander: Oui.**M. Mitchell:** ...et j'ai essayé, vous vous en souviendrez, de me souvenir des raisons qui ont présidé à l'adoption de cette mesure.**M. Alexander:** Exact.**M. Mitchell:** Entre-temps, j'ai fait des recherches, et si vous le voulez, je peux vous donner de plus amples renseignements.**M. Alexander:** Monsieur le président, je pense que cela nous intéressera tous.**M. Mitchell:** Ces ordonnances d'un conseil peuvent être révisées dans trois cas différents. Le premier est le cas où le conseil a négligé d'observer un principe de justice naturelle ou bien est sorti de sa juridiction ou a refusé de l'exercer. Mais le second cas est celui où le conseil a fait une erreur juridique en prenant sa décision ou en émettant une ordonnance, que l'erreur ait été consignée ou non. Enfin, le troisième cas est celui où le conseil a fondé sa décision sur une preuve fausse ou déformée ou sans tenir compte des faits dont il avait été saisi.

Vous reconnaîtrez qu'à deux ou trois égards, ces raisons constituent une solution beaucoup plus vaste que celle du bref à *certiorari* et il s'agit d'une révision. Elle peut avoir lieu sur simple demande à la Cour fédérale. Comme je l'ai dit hier soir, notre expérience nous montre que ce système est beaucoup plus rapide que celui du bref de *certiorari*, et que c'est une meilleure solution du point de vue des relations du travail.

M. Alexander: Une fois la demande déposée à la Cour fédérale, quelle est la procédure suivie?**M. Mitchell:** La Cour fédérale essaie de régler ces demandes extrêmement rapidement. Les parties sont mises en présence devant la cour, la cour décide des pièces à déposer et fait en sorte que la demande soit étudiée en audience très rapidement. Lors de l'audience, la cour écoute les arguments et rend une décision assez rapidement.

Je crois avoir parlé hier soir d'un cas où six semaines seulement se sont écoulées entre le dépôt de la demande et la décision finale.

M. Alexander: Par conséquent, il n'y a pas vraiment d'appel, il s'agit plutôt d'une révision en Cour fédérale qui a lieu dans les cas que vous avez mentionnés tout à l'heure. Pourtant, il ne s'agit pas d'appel au sens où on l'entend d'ordinaire.**M. Mitchell:** C'est exact. Il n'y a pas d'appel au sens juridique du terme.**M. Alexander:** Pouvez-vous nous expliquer cela? Pourquoi la procédure d'appel ne fait-elle pas partie de la pratique? Du moins, pourquoi n'existe-t-il pas un droit légal de faire appel d'une ordonnance du conseil? Quelle en est la raison?**M. Mitchell:** Il s'agit d'un très ancien différend, monsieur Alexander, vous devez le savoir, entre les gouvernements d'une part et les cours de l'autre, au sujet des tribunaux administratifs; pour des raisons de politique, les gouvernements créent des conseils et leur confient certains pouvoirs que ces conseils sont tenus d'exercer; d'autre part, les cours soutiennent qu'elles ont le droit de réviser les travaux de ces tribunaux, du moins dans certains cas. Vous avez pu constater qu'au cours des années cette lutte s'est traduite par deux attitudes: les gouvernements, grâce

[Text]

sort of court review at all with their prohibitive clauses, but the courts insisting that they had a right through the writ of *certiorari* and other prerogative writs to review the proceedings of administrative tribunals no matter what the legislation said, or no matter what attempt the legislation made to prevent that sort of deal.

As the jurisprudence developed, the writ of *certiorari* became concerned chiefly that these boards acted within their jurisdiction. Provided they acted within their jurisdiction and provided they acted in a judicial way, then the courts were content to let the boards come to whatever decision they liked on the questions.

These boards, within the area of their jurisdiction, really had the right to be wrong, and this continues to be the law throughout Canada except regarding federal boards or tribunals. The writ of *certiorari* is no longer available to review the decisions of these boards. Those reviews are now made under Section 28 and I think is an important development because the grounds for review have now been broadened in probably a desirable way, if you believe that it is desirable that courts review the decisions of administrative boards.

• 1605

Mr. Wilson: Or, if on the other hand you think matters like labour relations should be handled expeditiously by an expert body.

Mr. Alexander: I welcome that explanation.

Mr. Mitchell: I just might add, Mr. Alexander, that we now have therefore, the broadest grounds for review of labour relations boards that exists in Canada.

Mr. Alexander: Thank you very much.

The Chairman: Gentlemen, if there are no more questions on proposed Section 122, I would ask you to move back to page 6, where we have proposed Section 108. Now that we have a quorum, we will be leaving proposed Section 107 to stand with all the definitions. There are a few amendments in there but we will deal with them at the end.

Proposed Section 107 allowed to stand.

Proposed Sections 108 to 110 inclusive agreed to.

On Proposed Section 111—*Board continued*

The Chairman: We have an amendment here by Mr. Skoberg, so we will ask him if he wants to move his amendment.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I think we have been through the discussion quite adequately, but I would like to move that proposed Section 111 (2) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by adding at the end of line 17 on page 7, the following words:

The members of the Board shall be selected so that employers and organized employees are equally represented in the composition of the Board.

Mr. Chairman, very, very briefly I would like to say that it has been the practice of equal representation on the board. I think it is a known fact that there has been a very successful operation of the board, even though it was not a permanent board as we will have now, and it is recognized that if the effectiveness of the previous board is any indication of what could be accomplished by the newly constituted permanent board, then that type of representation would be well included in this particular amendment. I might also say that this amendment does not mention that

[Interpretation]

à leurs articles restrictifs, essayaient d'empêcher les cours de procéder à toute révision et les cours soutenaient qu'elles avaient le droit, en vertu du bref de *certiorari* et d'autres brefs leur accordant des prérogatives de réviser les travaux des tribunaux administratifs quoiqu'en dise le gouvernement et quoiqu'il fasse pour empêcher cela.

La jurisprudence se développant, le bref de *certiorari* est devenu surtout un moyen de s'assurer que ces conseils ne dépassent pas le cadre de leur autorité. A condition qu'ils restent dans le cadre de leur autorité et qu'ils respectent la procédure juridique, les tribunaux leur ont laissé prendre les décisions qui leur convenaient.

Ces conseils, dans les limites de leur autorité, avaient en fait le droit d'avoir tort et c'est toujours la règle dans tout le Canada, règles auxquelles échappent les conseils aux tribunaux fédéraux. On ne peut plus maintenant faire appel au bref de *certiorari* pour réviser les décisions de ces conseils. On procède maintenant à ces révisions en vertu de l'article 28 et je crois que cela constitue une évolution importante car les raisons de procéder à une révision ont été élargies d'une façon qui sera probablement bénéfique si l'on considère souhaitable une révision par les cours des décisions des conseils administratifs.

M. Wilson: Ou, d'autre part, si l'on considère que des questions comme les relations de travail doivent être réglées le plus rapidement possible et par un organisme d'experts.

M. Alexander: Cette explication me plaît.

M. Mitchell: Monsieur Alexander, j'ajouterai que la gamme des raisons permettant de réviser les décisions des conseils des relations de travail est maintenant la plus large au Canada.

M. Alexander: Merci beaucoup.

Le président: Messieurs, si vous n'avez plus de questions sur l'article 122 proposé, je vous demanderais de revenir à la page 6, article 108, car nous avons maintenant le quorum. Nous réservons l'article 107 ainsi que toutes les définitions. Certains amendements doivent être proposés, mais nous nous en occuperons à la fin.

L'article 107 proposé est réservé.

Les articles 108 à 110 inclusivement sont adoptés.

Article 111—*Maintien du Conseil*

Le président: M. Skoberg désire proposer un amendement, nous allons lui demander de le faire.

M. Skoberg: Monsieur le président, je crois que nous avons déjà beaucoup discuté de la question mais je voudrais proposer que l'article 111(2) de l'article a) du Bill C-183 soit modifié en ajoutant à la fin de la ligne 17, page 7, les mots suivants:

Les membres du Conseil seront choisis de manière à ce que les employeurs et les employés syndiqués soient représentés également dans la composition du Conseil.

Monsieur le président, je serai très bref. Le Conseil a toujours respecté le principe de la représentation égale. On ne peut douter du succès des travaux du Conseil bien qu'il n'ait pas été permanent et si l'on tient compte de l'efficacité de l'ancien Conseil pour prévoir ce qui pourra être accompli par un nouveau Conseil permanent il serait bon d'inclure le type de représentation dans la loi. J'ajouterai également que cet amendement n'oblige pas toutes les personnes participant aux négociations à représenter soit les employés soit les employeurs; il est possible et il est

[Texte]

the total number of people on the board must be from only the employee and employer side of the table; it could and should include other people including those from the public that must be represented.

The Chairman: If there is any discussion on this amendment I will welcome members. We have Mr. Wilson to speak on the amendment. I will put the question.
Motion negated.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I have another amendment to that proposed section. In view of the discussion that we had yesterday and except for the fact that there is good reason why it should not be truly representative and require consultation only with labour and management, in case that may have been the problem with the previous amendment, I would like to add a clause to that section.

It would read:

• 1610

Members of the board selected to represent labour and employers shall be appointed after consultation with organizations representative of labour and organizations representative of the employers.

The Chairman: What line is that on?

Mr. Skoberg: I am adding that to the ...
Yes, Clause 111(2).

The Chairman: Which page are you on, Mr. Skoberg?

Mr. Skoberg: Page 7.

The Chairman: On page 7.

Mr. Skoberg: This is a permissive type of amendment I have in mind now. I will explain it if ...

Mr. Alexander: Would you read it again slowly please?

The Chairman: Excuse me, Mr. Skoberg, did you give us a copy of that amendment?

Mr. Skoberg: No, I just wrote it out.

The Chairman: It is a new one.

Mr. Cafik: If you cannot get in the front door you come in the back.

The Chairman: Section 111.2 of Clause 1 of Bill C-183 will be amended by adding at the end of line 17, the following words:

Members of the Board selected to represent labour and employers shall be appointed after consultation with organizations representative of labour and organizations representative of the employers.

The Chairman: Is that not a similar amendment to the one we just voted on?

Mr. Skoberg: No, the previous one was mandatory, Mr. Chairman, and this one is selective. If in the wisdom of the Governor in Council they do select members of the board to represent labour and members to represent employers, then there will be consultation with the representatives of the respective parties, both labour and organizations of the employer.

[Interprétation]

souhaitable que d'autres personnes, y compris des membres du public, soient représentés.

Le président: Désirez-vous discuter de cet amendement? Monsieur Wilson, je vous donne la parole? Je mets l'amendement aux voix.
Motion rejetée.

M. Skoberg: Monsieur le président, j'ai un autre amendement au même article. En tenant compte de nos discussions d'hier et indépendamment du fait qu'il existe de bonnes raisons pour ne pas en faire un organisme vraiment représentatif et exiger qu'il n'y ait consultation qu'avec les employés et le patronat, je voudrais ajouter à cet article un paragraphe qui ne soulèvera peut-être pas les mêmes objections que l'amendement précédent.

Je le lis:

Les membres du Conseil choisis pour représenter les employés et les employeurs sont nommés après consultation avec les organismes représentant les employés et les organismes représentant les employeurs.

Le président: De quelle ligne s'agit-il?

M. Skoberg: J'ajoute cela à ...
Oui, article 111 (2).

Le président: A quelle page, monsieur Skoberg?

M. Skoberg: Page 7.

Le président: A la page 7.

M. Skoberg: C'est un amendement plus souple que le précédent. Je vais vous expliquer ...

M. Alexander: Pouvez-vous nous le lire de nouveau, lentement?

Le président: Monsieur Skoberg nous avez-vous donné un exemplaire de notre amendement?

M. Skoberg: Non, je viens de le rédiger.

Le président: C'est un nouvel amendement.

M. Cafik: Quand la porte est fermée à clé, vous essayez la fenêtre.

Le président: On propose de modifier l'article 111 (2) de l'article 1 du bill C-183 en ajoutant à la fin de la ligne 17 les mots suivants:

Les membres du Conseil choisis pour représenter les employés et les employeurs sont nommés après consultation avec les organismes représentant les employés et les organismes représentant les employeurs.

Le président: N'est-ce pas équivalent à l'amendement que nous venons de rejeter?

M. Skoberg: Non, l'autre amendement établissait une obligation, monsieur le président, celui-ci propose un choix. Si dans sa sagesse, le Gouverneur en conseil choisit des membres du Conseil pour représenter les employés et des membres pour représenter les employeurs, il y aura consultation avec les représentants des deux parties, des organisations d'employeurs et d'employés.

[Text]

The Chairman: May I have a copy of your amendment?

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, do you want to read it sir?

An hon. Member: Yes, but slowly.

The Chairman: Mr. Skoberg, do you mean that right after the words "eight other members" your amendment will be added? Is that it?

Mr. Skoberg: Yes.

The Chairman: Gentlemen, an amendment has been moved by Mr. Skoberg that the following be added to Section 111 (2) at the end of line 17:

The members of the Board selected to represent labour and employers shall be appointed after consultation with organizations representative of labour and organizations representative of the employers.

An hon. Member: What are the words after the words "after consultation"?

The Chairman:

with organizations representative of labour and organizations representative of the employer.

Mr. Skoberg: If I may, Mr. Chairman—we went through this quite thoroughly the last day or two—I would just like to suggest that the Minister has made it very clear that this type of consultation will take place. All I am suggesting is that we could possibly put it in the bill at this particular time to indicate that if they so desire to select this type of representation, then that type of consultation will take place at the respective levels of the employers' and employees' organizations. I wonder if Mr. Wilson might like to comment on it.

Mr. Wilson: This amendment has pretty important implications. As I said yesterday "consultation" is a pretty loose term and as an arbitrator has recently ruled, it means something more than just going to someone and saying, we plan to appoint somebody. Do you agree that it might commit and it might have an adverse effect where a government wished to appoint a representative of labour and management but did not wish to consult, and that they would not appoint a representative of labour or of management for that reason. In certain circumstances consultation—and we are carrying it on very thoroughly right now—is the rule, but in other circumstances where you have a particular candidate who, for certain reasons, may not be unacceptable, a government might not wish to consult. I think the rule should always be to engage in some form of consultation, but with no connotation that a government would be bound to accept a particular person or reject a particular person because labour or management had not concurred in or had been opposed to the appointment.

• 1615

I think the other serious flaw—and probably not from the standpoint of the department, but those who are in the government properly—is that every appointment you made, whether the man had a background of 30 years, let us say, since he was connected with labour and with management, could bring forth allegations that labour or management, as the case may be, had not been consulted, even though the connection with labour and management was really remote. I think that is all.

[Interpretation]

Le président: Pouvez-vous me donner un exemplaire de votre amendement?

M. Skoberg: Monsieur le président, voulez-vous le lire?

Une voix: Oui, mais lentement.

Le président: Monsieur Skoberg, vous voulez dire que votre amendement se place juste après les mots «huit autres membres»?

M. Skoberg: Oui.

Le président: Messieurs, M. Skoberg propose un amendement qui consiste à ajouter la phrase suivante à la fin de la ligne 17 de l'article 111 (2):

Les membres du Conseil choisis pour représenter les employés et les employeurs sont nommés après consultation avec les organismes représentant les employés et les organismes représentant les employeurs.

Une voix: Quels sont les mots qui viennent après «après consultation»?

Le président:

... avec les organismes représentant les employés et les organismes représentant les employeurs.

M. Skoberg: Monsieur le président, depuis un jour ou deux nous en avons beaucoup discuté, je crois que le ministre a établi très clairement que ce genre de consultation aurait lieu de toute façon. Je crois qu'il serait bon d'ajouter cela dans le bill à cet endroit pour montrer que si ce genre de représentation est choisi, cette consultation aura lieu aux deux niveaux, celui des organisations d'employeurs et celui des organisations d'employés. Peut-être M. Wilson a-t-il quelque chose à ajouter.

M. Wilson: Cet amendement a des implications très importantes. Comme je l'ai dit hier, «consultation» est un terme très vague et, comme un arbitre en a récemment décidé, il ne consiste pas seulement à aller voir quelqu'un et à déclarer: nous avons l'intention de nommer quelqu'un. Ne pensez-vous pas comme moi que cela pourrait constituer une obligation et avoir des répercussions néfastes lorsqu'un gouvernement désire nommer un représentant des employés et du patronat sans vouloir faire de consultation ce qui, dans ce cas, le dissuaderait de nommer un représentant des travailleurs ou du patronat. Dans certains cas, la consultation—et elle est très active actuellement—est la règle mais, dans d'autres circonstances un gouvernement peut avoir un candidat acceptable pour certaines raisons et ne pas désirer procéder à des consultations. Je crois qu'une certaine forme de consultation devrait toujours avoir lieu mais il ne faudrait pas impliquer qu'un gouvernement soit tenu d'accepter une personne en particulier ou de la refuser parce que les travailleurs ou le patronat n'ont pas été d'accord ou se sont opposés à la nomination.

Un autre inconvénient grave—non pas du point de vue du Ministère, mais du point de vue du gouvernement proprement dit—est que dans le cas de chaque nomination, on pourrait prétendre que les employés ou le patronat, selon le cas, n'ont pas été consultés, même si le lien qui existe avec les employés et le patronat est très tenuous; même si la personne en question a 30 ans d'expérience dans le domaine de la main-d'œuvre et du patronat. C'est tout, je crois.

[Texte]

The Chairman: Shall I put the question, gentlemen?

An hon. Member: Question.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: One point before we conclude, Mr. Chairman. I think the reverse is somewhat true, if I may, Mr. Wilson. If there is consultation between, we will say, the Canadian Chamber of Commerce and the CLC and the CNTU, and they are in favour of and have accepted the principle of the people that will be put on this board—as the Minister said they will be put on—you would then have a much better chance of having a highly efficient type of Canada Labour Relations Board than you would if you put some political hack on the board, to put it in crude terms.

The danger of not having consultation is that you may end up with some dead head somewhere who has no feeling whatsoever for the area that he is entering, other than the fact that he is well known in certain circles. I think consultation, and I appreciate all the legal terminology that may go with it—I am not hung up on words—but the principle behind it is that if these people are to be selected, then let us recognize that fact and have some type of recognition by those people who will be affected by the decisions made by the ones selected to render that decision. I think the reverse is more true than leaving it wide open, because then you are open and the board is open to criticism, particularly if it is a permanent board.

Mr. Wilson: The present Minister of Labour and the one who preceded him have both indicated that they would feel it appropriate to engage in consultation, but they would not commit themselves to any provision in the legislation which might bind them to do so.

Mr. Skoberg: This does not bind them?

Mr. Wilson: Oh, no.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I can appreciate the quandary which Mr. Wilson has set forth in terms of what you mean by consultation, but what type of consultation goes on now? I do not know when the last appointee was approved, but what do you mean by consultation as it exists now? What type of consultation? Who do you see? Is it just window dressing, as the case may be?

• 1620

Mr. Wilson: It would range all the way from merely inviting suggestions as to the names of persons, not necessarily representative of labour or of management but of any persons who might have qualifications sufficient for consideration for a suitable appointment. This is one end of it and that is probably the merest end.

You get to the other extreme which I am sure is practised from time to time, not only in the Department of Labour but in other departments, where the appropriate authorities speak to labour and management and ask them to name a person, in effect saying that we will undertake to appoint your nominee.

Mr. Alexander: Does that ever happen or is it the first one that occurs, where the government picks the name, submits it to the interested organizations and then asks for comments respecting the prospective appointee?

[Interprétation]

Le président: Messieurs, pouvons-nous passer au vote?

Une voix: Oui.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Un mot, monsieur le président, avant de terminer. Je crois que le contraire est également exact, monsieur Wilson. S'il y a consultation entre, par exemple, la Chambre de commerce du Canada et le CTC et la CSN, et qu'ils se sont mis d'accord, comme le ministre l'a dit, les personnes choisies feront partie du Conseil et le Conseil des relations de travail du Canada aura alors beaucoup plus de chance d'être efficace que si l'on se laissait guider par des considérations politiques.

La consultation en elle-même n'est pas un danger, mais elle peut permettre la nomination d'une personne incompétente qui n'a d'autres qualités que celle d'être bien connue dans certains cercles. Je crois que le principe de la consultation, et je comprends tout ce que ce terme peut entraîner en terminologie juridique—je ne suis pas prisonnier des mots—le principe est que puisque ces personnes ne doivent être choisies, nous devons reconnaître ce fait et faire en sorte que ceux qui seront affectés par les décisions des personnes choisies pour prendre ces décisions le connaissent également. Je crois que le contraire est encore plus vrai et que cette attitude est encore plus souple que celle que vous défendez car, le Conseil est alors ouvert à la critique, surtout étant donné qu'il s'agit d'un Conseil permanent.

M. Wilson: Le ministre du Travail actuel et son prédécesseur ont déclaré tous les deux qu'ils étaient disposés à s'engager dans la voie de la consultation mais qu'ils n'approuveraient aucune disposition de la loi les obligeant à le faire.

M. Skoberg: Et cela ne les y oblige pas?

M. Wilson: Oh, non.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: M. Wilson nous a un peu embrouillé en essayant de nous expliquer ce qu'il entendait pas consultation; mais quelle genre de consultation se poursuit actuellement? Je ne connais pas la date de la dernière nomination, mais actuellement, qu'entendez-vous par consultation? Quelle genre de consultation? Qui voyez-vous? S'agit-il parfois d'un faux semblant?

M. Wilson: On peut par exemple simplement demander que l'on propose des noms de personnes, ne représentant pas obligatoirement des ouvriers ni des patrons mais des gens suffisamment qualifiés pour que l'on envisage de les nommer à ce poste. Telle est une des attitudes possibles.

On peut par contre adopter une autre attitude comme cela se fait parfois non seulement au ministère du Travail mais dans d'autres ministères également, dans ce cas les autorités concernées s'adressent aux ouvriers et au patronat et demandent de nommer quelqu'un en disant qu'ils s'efforceront de lui accorder la nomination.

M. Alexander: Cela se produit-il parfois ou est-ce plutôt la première solution lorsque le gouvernement choisit le nom, le soumet aux organisations intéressées et demande des commentaires au sujet de la personne éventuellement nommée?

[Text]

Mr. Wilson: I think the reverse would be generally true, that they would invite nominations.

Amendment negatived.

The Chairman: I believe Mr. Skoberg has an amendment to the same section on page 8.

Mr. Skoberg: I move that proposed Section 111(5)(c) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 7 and 8 on page 8 and substituting the following:

(c) he has attained the age of sixty-five

Mr. Chairman, I would like to point out to the Committee that the following section takes care of a situation where a man may reach the age of 70 as the bill reads, but in this case would reach the age of 65 if the amendment was accepted, where he would carry out and complete his duties and his assignment under the circumstances that may prevail if he is on a particular case, or whatever it may be, before the board at that time. I truthfully believe that in all civil servant positions and positions elsewhere, 65 and less is being recognized as the normal retirement age. At the same time, I accept the principle that men much older than 65 and 70 have contributed tremendously and are still contributing in so far as our nation is concerned. But even bearing that in mind, and on balance, I am moving the amendment to reduce that age to 65.

The Chairman: Are there any comments? Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I would certainly support Mr. Skoberg's amendment; there is much merit to it. But I was very much impressed with Mr. Wilson's argument last night. I find myself following his argument because of the simple reason that the type of men we are talking about here are certainly men who, as a result of extensive experience in either labour or management, or perhaps even outside those fields, have the type of expertise I think this board is looking for. Fortunately or unfortunately for them, they are usually relieved of their duties at the age that Mr. Skoberg is talking about, in the private sector or in government, as the case may be.

I cannot go along with losing this type of man because unquestionably we need the type of expertise that he has. So, even though I favour the principle, I cannot quite go along with it because of the reason that you may exclude them—not "may", as a matter of fact, as I think the type of people who we are looking for on the board would unquestionably be excluded, and I think we need them.

The Chairman: Are we ready for the question, gentlemen?

Amendment negatived.

Proposed Section 111 agreed to.

On proposed Section 112—*Completion of duties*

The Chairman: Here again there is an amendment to be moved by Mr. Cafik.

Mr. Cafik.

Mr. Cafik: I move that proposed Section 112 of Bill C-183 be amended by striking out line 16 on page 8 and substituting the following: any reason other than his removal from the Board by the Governor in Council pursuant to proposed Section 111(4) or a reason specified.

The reason for this amendment is to just correct, I think, a technical defect in the bill that in effect allowed a person who was removed for cause to still carry on his duties. I do not think that was the original intention of the act and propose this amendment to correct that technical difficulty.

[Interpretation]

M. Wilson: C'est l'inverse qui serait plutôt vrai, il sollicite une nomination.

Amendement repoussé.

Le président: Je crois que M. Skoberg veut proposer un amendement au même article de la page 8.

M. Skoberg: Je propose que l'article 111(5)(c) de l'article 1 du bill C-183 soit amendé par la suppression des lignes 7 et 8 de la page 8 et leur remplacement par:

(c) s'il a atteint l'âge de soixante-cinq ans.

Monsieur le président, je soulignerais que l'article suivant stipule que quand un homme atteint l'âge de 70 ans, 65 si l'amendement est accepté, il peut s'acquitter de ses fonctions et obligations s'il étudie une affaire soumise à ce moment-là au conseil. Je pense que dans la Fonction publique et ailleurs également, 65 ans est l'âge maximum considéré comme l'âge normal de la retraite. Je conviens également que des gens âgés de bien plus de 65 ou 70 ans ont rendu et rendent encore d'énormes services à notre pays, mais, malgré cela, je propose l'amendement suivant lequel cet âge serait ramené à 65 ans.

Le président: Avez-vous des observations à ce sujet? Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je soutiens l'amendement de M. Skoberg; il est très valable. Mais j'ai également été très impressionné par l'argument de M. Wilson hier soir. J'ai tendance à être de son avis pour la simple raison que les gens dont nous parlons ici sont assurément des gens, qui, à la suite de leur immense expérience du monde du travail ou de la gestion, ou peut-être d'un autre domaine, ont exactement le genre de connaissance et d'expérience dont ce Conseil a besoin. Qu'ils le souhaitent ou non, ils sont en général relevés de leurs fonctions à l'âge dont parle M. Skoberg, aussi bien dans le secteur privé que dans la Fonction publique.

Je ne peux pas accepter de perdre de telles personnes car nous avons vraiment besoin de leur expérience et de leurs connaissances. C'est pourquoi, même si je suis en faveur de ce principe, je ne peux pas l'approuver pour la raison que l'on peut les exclure mais qu'ils représentent exactement le genre de personnes dont le Conseil a besoin.

Le président: Pouvons-nous passer au vote, messieurs?

Amendement repoussé.

L'article 111 proposé est adopté.

Article 112—*Exécution de la tâche entreprise*

Le président: Nous avons à nouveau un amendement proposé par M. Cafik.

Monsieur Cafik.

M. Cafik: Je propose que l'article 112 du Bill C-183 soit amendé par la suppression de la ligne 16 de la page 8 et son remplacement par: toute raison autre que sa révocation du Conseil par le Gouverneur en Conseil conformément à l'article 111 (4) ou pour une raison spécifiée.

Cet amendement vise simplement à corriger une imperfection technique de ce bill qui autorisait en fait une personne révoquée pour une raison suffisante à continuer à exercer ses fonctions. Je ne pense pas que telle était l'intention initiale de cette loi et je pense que cet amendement permettrait donc de rectifier des choses.

[Texte]

The Chairman: You have heard the amendment. Are there any comments?

Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: I might just say, Mr. Chairman, that the officials, yesterday, explained it very fully to us and I would see no reason to object to this type of amendment.

The Chairman: So are we ready for the question?

Mr. Alexander: Question.

Amendment agreed to.

Proposed Section 112 as amended agreed to.

Proposed Sections 113 and 114 agreed to.

On proposed Section 115—*Quorum*

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, with regard to proposed Section 115, we had a good discussion yesterday on the Code as it presently exists and the method by which it has been conducting its business. I am not convinced now and I was not that convinced yesterday with the explanation given by Mr. Wilson that there is a need to change the present system and replace it with the wording that we have here. I would like a little further clarification from Mr. Wilson. Exactly what would be wrong with retaining the present wording of the Code as we know it?

Mr. Wilson: The present Code reads at Section 162(1):

162. (1) The Board may, with the approval of the Governor in Council, make rules governing its procedure, including the fixing of a quorum of the Board,

That is all that is relevant.

• 1630

Mr. Skoberg: I was somewhat concerned yesterday, Mr. Wilson, that there may be three members, as on the Railway Transport Committee, and one member only would attend public hearings or that type of representation and the others would not be familiar with the entire case.

Mr. Wilson: The present rule of procedure of the existing board, in Section 4(1), states:

4. (1) Three members of the Board, including the Chairman and one member representative of employers and one member representative of employees constitute a quorum for the purpose of any hearing or decision of the board, or the transaction of other business of the Board.

As I said yesterday, this is a different kind of board. It is not necessarily, though it will have that kind of expertise, representative of labour and management. It does not provide in Bill C-183, or in this section, as it does in the existing Labour Code, that the board shall consist of a chairman; a vice-chairman, and members, not exceeding eight, consisting of an equal number of members representative of employees and employers.

The board not being representative, it is not necessary, in the designation of the two persons other than the chairman or vice-chairman, to say just what complexion they will be. But it is necessary to have a quorum of three, and the scheme of the proposed act, as I said yesterday, really is that you have a vice-chairman and chairman and four other members, which, if the workload of the board is sufficiently heavy, can be made into two. There is provision in the proposed act, as you will see, that an additional vice-chairman and additional members can be appointed for the purpose of developing a further panel, if it is needed.

[Interprétation]

Le président: Vous avez entendu l'amendement. Avez-vous des observations à faire à son sujet?

Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Je dirai seulement que les hauts fonctionnaires hier nous ont parlé de cela et que je ne vois pas pourquoi nous repousserions ce genre d'amendement.

Le président: Nous sommes donc prêts à passer au vote?

M. Alexander: Passons au vote.

L'amendement est adopté.

L'article 112 est approuvé tel qu'amendé.

Les articles 113 et 114 sont adoptés.

Article 115—*Quorum*

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, nous avons, à propos de l'article 115, parlé hier abondamment du Code tel qu'il existe actuellement et de son fonctionnement. Je ne suis pas plus convaincu aujourd'hui que je ne l'ai été hier par les explications de M. Wilson selon lesquelles il faudrait changer le système actuel et le remplacer par le texte que l'on nous propose ici. J'aimerais que M. Wilson m'explique encore cela. Pourquoi ne pourrait-on pas garder le texte actuel du Code?

M. Wilson: L'article 162 (1) du Code est le suivant:

Le Conseil peut, avec l'approbation du Gouverneur en Conseil, édicter des règles sur sa procédure, y compris la fixation d'un quorum du Conseil, ...
C'est tout ce qui est pertinent.

M. Skoberg: J'ai été un peu inquiet hier en apprenant qu'il pouvait y avoir trois membres au Comité des transports ferroviaires et que l'un seulement d'entre eux assisterait aux réunions publiques alors que les autres ne connaîtraient pas l'affaire dans son ensemble.

M. Wilson: Le règlement actuel du conseil dit dans son article 4 (1):

Trois membres du conseil, y compris le président, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les employés, constituent le quorum nécessaire pour les audiences ou les décisions du conseil ou le règlement d'autres affaires du conseil.

Comme je le disais hier, il s'agit d'une autre sorte de conseil. Il n'est pas obligatoirement représentatif des employeurs ou des employés même si ses membres doivent s'y connaître dans ce domaine. Cet article, ni le Bill C-183 lui-même, ne stipulent comme le Code du travail actuel, que le conseil doit comprendre un président, un vice-président et des membres dont le nombre ne dépasse pas huit, répartis entre un nombre égal de représentants des employés et des employeurs.

Le conseil n'était pas représentatif, il n'est pas nécessaire de dire qui doivent être les deux personnes autres que le président ou le vice-président. Mais il est nécessaire d'avoir un quorum de trois et, comme je l'ai dit hier, le bill vise à ce que l'on ait un vice-président, un président et quatre autres membres de façon à ce que, si le conseil a trop de travail, il puisse se diviser en deux groupes. Ce bill prévoit que l'on peut nommer un vice-président et des membres supplémentaires afin de créer un autre groupe de travail si le besoin s'en fait sentir.

En outre, je ne sais pas exactement de quel article il s'agit, mais il y a quelque part une disposition prévoyant

[Text]

Further on—I do not know just now what proposed section it is—there is a provision that this board, as contemplated in Bill C-183, can delegate some of its functions, but you will probably want to talk about that when you come to it.

Mr. Skoberg: I was going to move an amendment but I will not, Mr. Chairman.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on a point of order.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I am looking at the breakdown of the old bill as compared to this bill and I am wondering whether Section 115 on the breakdown sheet is correct. It says Section 115, corresponding provision of the Labour Code, 162, and IRDI Section 60. But that is not really so, unless I am looking at the wrong heading. It says:

Note: The Members of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration indicated the changes between Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code and present Part V of the Canada Labour Code.

It says Section 115 is the same section, but that is not so.

Mr. Armstrong: We prepared this list for the help of the Committee and to guide it as objectively as we could. You will note that the whole thing is keyed to the definitions of those terms. We took great care to use the terms "no provision, corresponding provision, or similar provision", and when we used "corresponding provision" we simply meant that the same subject matter was treated, and I think Mr. Wilson brought that out. But we did go on to say that you may not treat it in the same manner, either because of the change in policy, as in this case, or a change in the structure and drafting style. But I think the note is still substantially correct.

• 1635

Mr. Alexander: It is still valid, except that rather than treating it as being the same, we should look at the old act and look at this. And, "corresponding" only means in terms of principle, that is all.

Mr. Wilson: Well, it is defined on page 1, I think.

Mr. Alexander: Yes, but not just in the same manner. Proposed Sections 115 and 116 agreed to. Proposed Section 117—*Regulations*

The Chairman: Proposed Section 117: there is an amendment here to be moved by Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I believe that Mr. Mitchell was first going to acquire information regarding the Statutory Instruments Act because I was quite concerned about the fact that the board may make regulations of general application respecting the establishment of rules of procedure for its hearings, and I took exception to the board having this power when I know that what we are all seeking is a fair board and an atmosphere which is fair to the parties.

Mr. Mitchell indicated that he could get me some information as to what role the Statutory Instruments Act plays in this regard and if I found that the safeguards were in there, I would not pursue this. I would hope that he might have some information for me now on that.

[Interpretation]

que le conseil peut déléguer certaines de ses attributions; je pense que nous pourrions en parler lorsque nous y arriverons.

M. Skoberg: Je voulais proposer un amendement, mais je m'abstiendrai, monsieur le président.

M. Alexander: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je regarde le tableau comparatif de la ventilation du bill et de l'ancienne loi et je me demande si l'indication portée pour l'article 115 est correcte. On y dit que l'article 115 correspond à la disposition 162 du Code du travail et à l'article 60 de l'IRDI. Mais, si je ne me trompe, cela est faux. On peut lire:

Note: Les membres du Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration ont mentionné les différences entre le Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail, et l'actuelle Partie V du Code canadien du travail.

On peut lire ensuite que l'article 115 n'a pas changé, mais cela est faux.

M. Armstrong: Nous avons préparé cette liste aussi objectivement que possible afin d'aider le comité. Vous pouvez remarquer que tout dépend de la définition des termes. Nous avons fait bien attention à utiliser les termes «pas de disposition, disposition correspondante ou disposition similaire», et en utilisant l'expression «disposition correspondante», nous voulions simplement dire qu'il s'agissait du même sujet comme, je crois, M. Wilson l'a expliqué. Mais nous avons ajouté que le texte pouvait être différent soit à cause d'une modification d'ordre politique, comme dans ce cas, soit à cause d'une modification structurelle ou rédactionnelle. Mais je maintiens que la note reste juste.

M. Alexander: Cela reste valable sinon qu'au lieu de faire comme si c'était la même chose nous devrions examiner l'ancienne loi et ce bill. Quant au terme «correspondant», il veut seulement dire de manière générale.

M. Wilson: Cela est défini à la page 1, me semble-t-il.

M. Alexander: Oui mais pas de la même façon. Les articles 115 et 116 sont adoptés. Article 117—*Règlements*

Le président: M. Alexander a proposé un amendement à l'article 117.

M. Alexander: Monsieur le président, je pense que M. Mitchell devait obtenir des renseignements au sujet de la Loi sur les instruments statutaires car j'étais inquiet de ce que le Conseil puisse prendre des règlements d'application générale au sujet des règles de procédure de ses audiences et je me suis opposé à ce que le Conseil ait ce pouvoir car nous souhaitons tous que le Conseil soit juste et équitable envers les parties.

M. Mitchell a dit qu'il pourrait me donner des renseignements au sujet du rôle que joue à cet égard la Loi sur les instruments statutaires et je n'insisterai plus si la Loi contient les garanties nécessaires. Je serais heureux qu'il puisse me donner ces renseignements.

[Texte]

The Chairman: Mr. Mitchell.

Mr. Mitchell: Yes, I have something. These regulations are regulations within the meaning of the Statutory Instruments Act and there is a procedure set out in Section 3 of the act that has to be followed in order for the regulations to come into effect.

First of all, in this case, the board would have to send its proposed regulations to the Clerk of the Privy Council, and the Privy Council and the Department of Justice would thereafter examine the regulations to ensure a number of things: first, that the regulations were authorized to be made by the statute; secondly, that the regulations do not constitute an unusual or unexpected use of the statutory authority; thirdly, that the regulations do not trespass unduly on existing rights and freedoms and are not inconsistent with the purposes and provisions of the Canadian Bill of Rights; and finally, that the form and draftsmanship of the regulations meet the usual standards.

After they have been vetted in this manner, then the Board goes on to pass them; and I just might mention that, thereafter, they are registered in the Privy Council office, and after registration, they are referred to the scrutiny committee of Parliament that has either been set up or is going to be set up; and it may be reviewed and scrutinized by that scrutiny committee.

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Mitchell. You can see that my fears were well-founded, but really I do not have any foundation for them. Those are the same things which I was referring to the other night; but seeing that it is covered, and I think covered very well, I will withdraw that motion, Mr. Chairman.

The Chairman: This was not really moved officially so we do not have to have unanimous consent.

Gentlemen, we have just lost our quorum for a few minutes so we may have no choice but to wait. I think Mr. McNulty is just outside, if someone would ask him to come in. Ah, here he is.

Are we ready for the question, gentlemen?

Clause 1, proposed Section 117 agreed to.

Proposed Section 118—*Powers of Board*

The Chairman: Proposed Section 118 on page 11: here again there are a few amendments.

Mr. Alexander.

• 1640

Mr. Alexander: Mr. Chairman, you will recall that yesterday I had some misgivings about proposed Section 118(a), particularly the last sentence thereof, wherein the board had the power to investigate and consider any matter within its jurisdiction. I felt that it should be restricted to at least the proceedings before it.

I had some further misgivings about the fact that the Canada Evidence Act was not referred to in order to give the required protection that I believe the parties should have.

First, I believe that Mr. Mitchell was going to clear up the matter of the Canada Evidence Act because he had indicated that the bill is subject to the Canada Evidence Act. I believe this is what he indicated to me the other day; I do not know whether he has anything further to add in that regard.

[Interprétation]

Le président: Monsieur Mitchell.

M. Mitchell: Oui, j'ai trouvé quelque chose. Ces règlements ont été définis dans le cadre de la Loi sur les instruments statutaires et l'article 3 définit une procédure à suivre pour que les règlements puissent entrer en vigueur.

En premier lieu, le Conseil devrait envoyer ses projets de règlements au greffier du conseil privé, ce dernier vérifierait ensuite un certain nombre de choses en collaboration avec le ministère de la Justice: d'abord que ces règlements peuvent être faits en vertu des statuts; deuxièmement qu'ils ne représentent pas un usage extraordinaire ou inattendu de l'autorité statutaire; troisièmement que les règlements n'empiètent pas indûment sur les droits et les libertés reconnus et respectent les objectifs et les dispositions de la Déclaration canadienne des droits de l'homme; et, pour finir, que la forme et la rédaction de ces règlements correspondent aux normes habituelles.

Après cette vérification, le Conseil peut passer à leur adoption; ils sont ensuite enregistrés au bureau du conseil privé puis renvoyés au Comité de surveillance du Parlement déjà existant ou sur le point de l'être et qui peut procéder à leur révision ou leur étude.

M. Alexander: Merci, monsieur Mitchell. Vous pouvez constater que mes craintes étaient justifiées, mais elles semblent maintenant être sans fondement. Ce sont là précisément les choses dont je parlais l'autre soir, mais puisque tout cela me paraît fort bien prévu, je retirerai ma motion, monsieur le président.

Le président: Comme elle n'avait pas été proposée de façon officielle, nous n'avons pas besoin de l'accord unanime des membres du Comité.

Messieurs, nous avons perdu notre quorum depuis quelques minutes et nous ne pouvons guère faire autre chose qu'attendre. M. McNulty doit être de l'autre côté de la porte et quelqu'un pourrait peut-être lui demander de revenir. Ah, le voici!

Sommes-nous prêts à passer au vote, messieurs?

Article 1, l'article 117 est adopté.

Article 118—*Pouvoirs du Conseil*

Le président: Article 118 à la page 11: nous avons là encore quelques amendements.

Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, vous vous souvenez qu'hier j'avais certaines inquiétudes au sujet de l'article 118(a), en particulier la dernière phrase qui donne au conseil le pouvoir d'enquêter et d'étudier toute question relevant de sa compétence. J'étais d'avis qu'il fallait limiter cela aux procédures engagées devant lui.

Il était par ailleurs fait mention de la loi sur la preuve au Canada, afin de donner une protection nécessaire aux parties.

Je crois que M. Mitchell devait clarifier la chose quant à la Loi sur la preuve au Canada puisqu'il a dit que le bill était soumis à cette Loi. C'est, je crois, ce qu'il m'a dit l'autre jour, et je ne sais s'il voudrait encore ajouter quelque chose.

[Text]

Mr. Mitchell: I just repeat what I said yesterday.

Mr. Alexander: Then the Canada Evidence Act does apply to the proceedings that come before the board?

Mr. Mitchell: That is correct.

Mr. Alexander: If that is the case then I refer again, Mr. Chairman—and I will have an amendment to move with respect to proposed paragraph (a)—to proposed paragraph (h). I was concerned about the board having the power to enter any premises etc. and to interrogate any person respecting any matter. It stopped dead there. I thought those were exceptionally wide powers which were not required, particularly when they were doing something in specifics: that is, to enter any premises and to inspect and view any work. I thought that "interrogate any person respecting any matter" should be restricted to those matters only.

I have an amendment now.

The Chairman: Mr. Alexander, before you go any further, you first talked about proposed Section 118(a)?

Mr. Alexander: Right.

The Chairman: You have an amendment to paragraph (a)?

Mr. Alexander: Right.

The Chairman: I think you also had one on (b) which we could deal with on page 11, then we will move to (h) on the next page.

Mr. Alexander: I do not have one on (b).

The Chairman: I have one here, if it is the right copy.

Mr. Alexander: I see, you are talking about the (b) on this new amendment.

The Chairman: Yes.

Mr. Alexander: Oh, yes. I thought you meant proposed Section 118(b). I will deal with the first amendment, Mr. Chairman. I move that Bill C-183 be amended by striking out line 29 on page 11 and substituting the following:

jurisdiction that is before the board in the proceeding;

The Chairman: I think we should deal with that one first.

Mr. Alexander: Speaking in favour of the motion, I understood last night, upon further consultation by the law officers represented here today, that because they favoured what I had indicated they would look into this matter. I do not know what the position is now, but as I understand it, Mr. Mitchell gave me his tacit approval last night.

The Chairman: Mr. Mitchell.

Mr. Mitchell: Mr. Chairman, the amendment proposed by Mr. Alexander is acceptable to the department.

Mr. Caccia: Mr. Mitchell commented yesterday that he would look into the matter.

[Interpretation]

M. Mitchell: Je répéterai seulement ce que j'ai dit hier.

M. Alexander: Donc la Loi sur la preuve au Canada s'applique aux procédures engagées devant le conseil?

M. Mitchell: C'est exact.

M. Alexander: Si, tel est le cas, j'en reviens à nouveau à l'alinéa (h) en rappelant que je vais proposer un amendement au sujet de l'alinéa (a). Le fait que le conseil puisse pénétrer dans tout local et interroger toute personne sur toute question m'inquiète. Je trouve qu'il s'agit là de pouvoirs extrêmement étendus qui ne sont pas particulièrement nécessaires. Je pense que l'interrogation de «toute personne sur toute question», devrait être limitée à ces choses-là seulement.

J'ai un amendement.

Le président: Monsieur Alexander, avant d'aller plus loin, vous avez parlé de l'article 118(a).

M. Alexander: En effet.

Le président: Voulez-vous présenter un amendement à l'alinéa (a)?

M. Alexander: En effet.

Le président: Il me semble que vous en avez également un pour (b) dont nous pourrions parler avec la page 11, mais ensuite nous passerons au (h) de la page suivante.

M. Alexander: Je n'ai pas d'amendement sur (b).

Le président: J'en ai pourtant un ici.

M. Alexander: Ah, vous parlez du (b) de ce nouvel amendement.

Le président: C'est cela.

M. Alexander: J'avais cru que vous parliez de l'article 118 (b). Je veux parler d'abord de mon premier amendement, monsieur le président. Je propose que le Bill C-183 soit amendé par la suppression de la ligne 29 à la page 11 et son remplacement par ce qui suit:

de sa compétence est rattachée à la procédure engagée devant lui

Le président: Je pense qu'il faudrait d'abord parler de cet amendement.

M. Alexander: Après en avoir discuté avec les fonctionnaires judiciaires présents, il m'a semblé qu'ils approuvaient ce que je disais et qu'ils étudieraient donc la question. Je ne sais pas ce qu'il en est maintenant, mais il me semble que M. Mitchell m'a donné son approbation tacite hier soir.

Le président: Monsieur Mitchell.

M. Mitchell: Monsieur le président, notre Ministère juge que l'amendement proposé par M. Alexander est recevable.

M. Caccia: M. Mitchell avait dit hier qu'il étudierait cette question.

[Texte]

Mr. Mitchell: Yes, I said that I could see nothing wrong with it last night.

Mr. Caccia: That is right.

Mr. Mitchell: Today I just said that as far as the department is concerned, it is an acceptable amendment.

The Chairman: All those in favour of the amendment please raise your hands.

• 1645

Amendment agreed to. On that same proposed Section 118, I think Mr. Alexander has another amendment which is to page 12.

Mr. Alexander: Yes, I have an amendment with respect to proposed Section 118(c), "whether admissible in a court of law or not". Even though I had a considerable amount of background and explanation regarding why the department did not feel this type of an amendment could be appreciated, I still feel that when the board has the power in its discretion "to receive and accept such evidence and information on oath,"—I will stop there—"on oath" means that it is sworn testimony, so whether we are talking about a court or not, and I know some members raised some objections to my thinking in this regard, we are in fact approaching, if not being within, court procedure. Therefore, I had indicated if that were so then we still should be very concerned about the board's taking evidence, particularly when it is supposed to be on oath, "whether admissible in a court of law or not".

My amendment would re-enforce my argument in this regard by stating that any evidence the board does use as it sees fit would be in a manner and extent as in a court of record in a civil proceeding. I say that because once you take information on oath or affidavit you are really involved with court procedure in that respect and I see no reason why you cannot go all the way for the protection not of the Board as such, although they would be involved, but rather for the protection of the parties.

The Chairman: So will you move your amendment Mr. Alexander?

Mr. Alexander: I move that Clause (1) of the Bill be amended by striking out lines 35 and 36 on page 11 and substituting therefor: "the Board sees fit, in manner and extent as in a court of record in a civil proceeding;"

The Chairman: I will read your amendment again. It is moved by Mr. Alexander:

That Clause (1) of the Bill be amended by striking out line 35 on page 11 and substituting therefor:

"the Board sees fit, in manner and extent as in a court of record in a civil proceeding;"

Amendment negated.

The Chairman: On page 12, the same proposed section, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Mr. Chairman without any further elaboration, I think I advised the Committee about the board interrogating any persons respecting any matter on lines 30 and 31. The same reasoning for the amendment can be reiterated in terms of having spoken to Mr. Mitchell in front of the Committee last night. He was prepared to accept the type of amendment I was referring to; an interrogation on any matter should be restricted to the proceed-

[Interprétation]

M. Mitchell: J'ai dit que je n'y voyais rien de criticable.

M. Caccia: C'est exact.

M. Mitchell: Aujourd'hui, je dit simplement que, en ce qui concerne le Ministère, cet amendement est recevable.

Le président: Tous ceux qui sont en faveur de cet amendement sont priés de lever la main.

Amendement adopté. Toujours à propos de cet article 118, M. Alexander a un autre amendement concernant la page 12.

M. Alexander: Oui, cet amendement concerne l'article 118 (c): «qu'il soit ou non admissible devant une cour de justice». Bien qu'on m'ait expliqué longuement pourquoi le Ministère ne pensait pas qu'un tel amendement soit souhaitable, il me semble toujours que lorsque le conseil a le pouvoir discrétionnaire «de recevoir et admettre les preuves et renseignements fournis sous serment» il s'agit bien de témoignages sous serment et que par conséquent que l'on parle ou non de cour de justice, et je n'oublie pas que certains membres ont contesté mon raisonnement à ce sujet, si tentés que nous soyons en pleine procédure judiciaire, nous nous en rapprochons beaucoup. C'est la raison pour laquelle j'ai dit que si cela était, nous devrions toujours être très attentifs au fait que le Conseil puisse recevoir des preuves, en particulier lorsqu'elles sont fournies sous serment, «qu'elles soient ou non admissibles devant une cour de justice».

Mon amendement donnerait plus de force à ce que je dis en stipulant que toute preuve que le conseil utilise lorsqu'il l'estime approprié, le serait de la même manière que dans une cours d'archives pour une procédure civile. Si je dis ceci, c'est qu'une fois que vous admettez des renseignements sous serment ou sous forme d'affidavit, vous entrez de plein pied dans le domaine de la procédure judiciaire et je ne vois pas pourquoi on s'arrêterait en chemin quand il s'agit non pas de la protection du Conseil en tant que tel, bien que cela l'impliquerait directement mais plutôt de la protection des parties.

Le président: Voudriez-vous donc nous proposer votre amendement, monsieur Alexander?

M. Alexander: Je propose que l'article 1 du projet de loi soit amendé en supprimant les lignes 36 et 37 de la page 11 et en les remplaçant par ce qui suit: «Il estime approprié, de la même manière que dans une cour d'archives pour une procédure civile;»

Le président: Je relis votre amendement. Il est proposé par M. Alexander:

Que l'article 1 du projet de loi soit amendé en supprimant les lignes 36 et 37 de la page 11 et en les remplaçant par ce qui suit:

«Il estime approprié, de la même manière que dans une cour d'archives pour une procédure civile;»

Amendement rejeté.

Le président: Toujours à propos de la page 12 et du même article, monsieur Alexander?

M. Alexander: Sans vouloir répéter ce que j'ai déjà dit, monsieur le président, j'ai attiré l'attention du comité sur le fait que le Conseil pouvait interroger toute personne sur toute question aux lignes 30 et 31. Le même raisonnement peut être répété pour cet amendement dans la mesure où j'en ai déjà discuté avec M. Mitchell hier soir devant le Comité. Il était disposé à accepter mon amendement qui voulait que tout interrogatoire sur toute question devrait

[Text]

ing before the board. As I understood, that was satisfactory to him, subject to checking into the matter. I will put it this way: I move that Bill C-183 be amended by striking out line 31 on page 12 and substituting the following:

“respecting any matter that is before the Board in the proceeding;”

So that would mean that they can enter the premises, inspect and view the work but the interrogation of any persons respecting any matter would have to be related to the proceeding which the board was dealing with at that time.

The Chairman: I will read Mr. Alexander's amendment. It is moved by Mr. Alexander:

that Bill C-183 be amended by striking out line 31 on page 12 and substituting the following:

“respecting any matter that is before the Board in the proceeding;”

Mr. Caccia: Mr. Chairman, would one of the witnesses comment on that?

Mr. Mitchell: The department is satisfied that that amendment is an improvement and will accept it.

Mr. Skoberg: Mr. Wilson, the way proposed Section 118(h) reads, if there were complaints, would this not have given the board some authority to enter a premises without having something before them at that particular time?

Mr. Wilson: Well, if they had a complaint presumably they would have something before them.

Mr. Skoberg: They cannot carry on any investigation unless they have been given an order under the Code.

Mr. Wilson: I would not normally think so. They would need something to start these proceedings.

Mr. Skoberg: But would they need an order to start the procedure? This is what I am trying to get at.

Mr. Mitchell: All the powers in proposed Section 118 are in relation to any proceeding before the board and a proceeding can only be launched by an application.

Amendment agreed to.

Proposed Section 118, as amended, agreed to.

Proposed Sections 119 to 122 inclusive agreed to.

On Proposed Section 123—*Filing of orders in Federal Court*

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I think my question is a simple one, in terms of the time involved. I notice:

Where a person, employer, employers' organization, trade union, . . . has failed to comply with any order or decision of the Board, any person or organization affected thereby may, after fourteen days . . .

I am wondering why a 14 day period? When a person is aggrieved, particularly when these orders are coming out which can adversely affect an individual, what is the reasoning behind the 14 day period from the time of the original order or decision? This is a new provision, as I understand it. Why is it not seven days?

[Interpretation]

être limité à la procédure engagée par le Conseil. Cette notion lui a paru satisfaisante, sous réserve de vérification complémentaire. Je présenterai donc la chose de la manière suivante: Je propose que le Bill C-183 soit amendé en supprimant à la page 12, la ligne 31 et en la remplaçant par ce qui suit:

«sur toute question dont la procédure est engagée devant le Conseil;»

Par conséquent cela signifierait que les membres du Conseil peuvent pénétrer dans tout local, inspecter et examiner les travaux mais que l'interrogateur de toute personne sur toute question devra être relatif à la procédure en cours engagée devant le Conseil.

Le président: Je vous lis l'amendement de M. Alexander. Il est proposé par M. Alexander:

Que le Bill C-183 soit amendé en supprimant la ligne 31 à la page 12 et en la remplaçant par ce qui suit:

«sur toute question dont la procédure est engagée devant le Conseil;»

M. Caccia: Monsieur le président, un des témoins pourrait-il faire des commentaires à ce sujet?

M. Mitchell: Le ministère pense que cet amendement est une amélioration et par conséquent il l'approuve.

M. Skoberg: Monsieur Wilson, de la manière dont est rédigé l'article 118 h), s'il y avait eu plainte, cela n'aurait-il pas donné le pouvoir au Conseil de pénétrer dans un local sans qu'il y ait eu en fait de procédures engagées devant lui?

M. Wilson: Il ne peut y avoir de plainte sans témoignage.

M. Skoberg: Le Conseil ne peut entreprendre d'enquête sans ordonnance.

M. Wilson: Je ne le pense pas. Il lui faudrait un motif pour entamer ces procédures.

M. Skoberg: Oui, mais est-il nécessaire d'avoir une ordonnance pour entamer la procédure? C'est ce que je voudrais savoir.

M. Mitchell: Tous les pouvoirs énumérés dans l'article 118 sont relatifs à toute procédure engagée devant le Conseil, et une procédure ne peut être entamée que sur demande.

Amendement adopté.

Article 118, adopté tel qu'amendé.

Articles 119 à 122 inclusivement, adoptés.

Au sujet de l'article 123—*Dépôt des ordonnances à la Cour fédérale.*

M. Alexander: Monsieur le président, ma question est très simple et ne concerne que les délais. Je remarque que:

Lorsqu'une personne, un employeur, une association patronale, un syndicat, . . . a omis de se conformer à une ordonnance ou une décision du Conseil, toute personne ou association concernée par l'ordonnance ou la décision peut, passé un délai de 14 jours . . .

Pourquoi ce délai de 14 jours? Lorsqu'une personne est lésée, surtout lorsque ces ordonnances sont défavorables à l'intérêt d'un particulier, quel raisonnement a-t-on suivi pour déterminer ce délai de 14 jours à partir de la date de l'ordonnance ou de la décision? Si je ne m'abuse, il s'agit d'une nouvelle disposition. Pourquoi ne pas avoir choisi sept jours?

[Texte]

Mr. Wilson: Perhaps Mr. Mitchell can add to this, but this 14 day period is so that compliance can be made with the order. If a person could deposit it right away, the person against whom the order had been issued would not have time to comply.

• 1655

Mr. Alexander: How much time does he have to comply in the first instance? Once an order is issued, does the order not take effect immediately?

Mr. Wilson: There is a date fixed for compliance as in that proposed Section 123. It "is made or the date provided in it for compliance..."

Mr. Alexander: It says:

... after fourteen days from the date on which the order or decision is made or the date provided in it for compliance,...

This opens up another door because you can have a hearing one day and get the decision on the same day, which would run from that time. On the other hand, you could have a reserved decision; one never knows when that is going to come into effect and the time runs 14 days from that time. I am just thinking that there is quite a time lag between an order no matter which way it is made. I was wondering whether it would be more fair to give the aggrieved person or organization that right to comply within a shorter period of time.

Mr. Mitchell: We thought about this problem at the time we were drafting the section, and the first thing I might say is that we think it would be very extraordinary if a party against whom an order was made did not comply. We would regard this procedure as being extraordinary and very seldom brought into play. However, as you have mentioned, some decisions, many of the board, are reserved; actually, relatively few are given on the spot and the parties are normally notified by mail. Some of the people in our jurisdiction are a good long way from Ottawa and it could easily be some time before the decision was brought to their notice. Considering that factor, we thought that a period such as seven days might be a bit short for compliance; so we took the period of 14 days. We were feeling rather secure when we did because we felt that it would be unusual for this section to be relied upon. That gives you our thinking. Whether we are right or not I cannot say.

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Mr. Alexander brought up a very interesting point. It would seem to me that in order to deal with the problem you are outlining, a time lag, the size of the country and so forth, perhaps the decision of the board in each particular case ought to bear that factor in mind and set the date for compliance on it. This proposed section could then read, "immediately after the date set for compliance". Rather than setting an additional 2, 7 or 14 days, the board in its wisdom and discretion could make that decision in making its order.

I had not thought of this, but what I am a little nervous about is that management or labour could continue whatever action the board had been discussing for an additional 14 days, I gather with complete impunity. That may not be an advisable situation in the case of a public interest

[Interprétation]

M. Wilson: M. Mitchell pourra peut-être ajouter quelque chose, mais avant tout, ce délai de 14 jours a pour but de permettre de se conformer à l'ordonnance. Si on avait la possibilité de déposer cette ordonnance tout de suite, la personne visée par cette ordonnance n'aurait pas le temps de s'y conformer.

M. Alexander: En premier lieu, de combien de temps dispose-t-il pour se conformer à cette ordonnance? Une fois que l'ordonnance est émise, n'est-elle pas exécutoire immédiatement?

M. Wilson: L'article 123 indique qu'une date d'exécution y est fixée: «ou de la date d'exécution qui y est fixée...»

M. Alexander: Il est écrit que:

... passé un délai de quatorze jours à partir de la date de l'ordonnance ou de la décision ou de la date d'exécution qui y est fixée...

Cela offre une autre possibilité car l'audience peut très bien avoir lieu un certain jour et la décision être prise à ce même jour, date à laquelle commencerait ce délai. D'un autre côté, on peut réserver la décision, et personne ne connaîtra la date d'exécution alors que le délai de quatorze jours commence à partir de cette date. Je pense que, quoiqu'on fasse, une ordonnance entraîne toujours des délais. Je me demande donc s'il ne serait pas plus juste d'accorder à la personne ou à l'association concernées le droit de se conformer à l'ordonnance dans des délais plus courts.

M. Mitchell: Lors de la rédaction de cet article, nous avons pensé à ce problème, et je dirais tout d'abord que nous avons pensé qu'il serait vraiment exceptionnel qu'une partie visée par une ordonnance ne s'y conforme pas. Nous considérons que cette procédure est exceptionnelle et qu'elle sera très rarement utilisée. Toutefois, comme vous l'avez dit, certaines décisions peuvent être réservées. D'ailleurs, il est très rare qu'elles soient données sur le champ et généralement les parties sont informées par courrier. Certaines personnes dépendant de notre juridiction habitent très loin d'Ottawa et, avant que la décision ne soit portée à leur connaissance, il peut se passer pas mal de temps. Tenant compte de ce facteur, nous avons pensé qu'une période de sept jours serait peut-être un peu juste; c'est la raison pour laquelle nous avons choisi ce délai de quatorze jours. Nous n'avons pas eu beaucoup de soucis à ce sujet car nous avons pensé qu'on n'aurait que très rarement recours à cet article. Tel a été notre raisonnement. Il se peut que nous nous trompions.

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: M. Alexander a soulevé une question très intéressante. Il me semble que pour régler ces problèmes dus aux délais, à l'étendue du pays etc., etc., il serait peut-être utile que, pour chaque cas particulier, le conseil n'oublie pas ce facteur et fixe la date de l'exécution en conséquence. Cet article pourrait donc stipuler, «immédiatement après la date fixée pour l'exécution». Plutôt que de fixer un délai supplémentaire de deux, sept ou quatorze jours, le conseil dans sa sagesse et à sa discrétion pourrait prendre cette décision en rendant son ordonnance.

Je n'y avait pas songé, mais ce qui m'ennuie un peu, c'est que la direction ou les travailleurs pourraient poursuivre l'action dont le conseil est saisi pendant une période supplémentaire de quatorze jours et ce pratiquement impunément. Il me semble que cela n'est pas très souhaitable

[Text]

problem, where it is important that the matter be resolved in an expeditious way.

Mr. Mitchell: We were thinking of situations where the employment of an employee may have been unjustly or unfairly terminated by his employer and the matter is brought before the board and the board directs the employer to reinstate the employee and to pay him the monetary loss which he has suffered from the date of termination to the date of his return. That is one of the more important kinds of compliance orders that the board is likely to issue under the scheme of the act.

It does not matter to that man when he returns to the payroll during that 14-day period because he is going to get his money anyway. The important thing is that at some stage he is returned to the payroll and that he does receive his money.

We have to be fair to the employer, Mr. Cafik. That is what we were thinking of. We have to give him a reasonable time within which to react to the order and do as he was told so we did not want a federal court judgment with writs of execution and the like to start happening right away without giving him a chance to comply.

• 1700

On your point of directing the board to order a date for compliance in its order, we would have to think about that some. No board has as a similar provision applying to it that I am aware of. It would be an unusual provision.

Mr. Cafik: In the kind of individual grievance sort of situation that you have referred to where you order someone back to work in an individual case, obviously this proposed Section 123 is not in the least bit offensive, at least to me, in respect of a 14-day compliance provision. However, are there not situations where there might be masses of people involved in a lockout, an illegal strike or whatever on which the board has made any kind of decision? Would that not apply in this particular case where it would be important that speed is of the essence or does that kind of thing not appear before the board in respect of this situation?

Mr. Mitchell: That is correct, it does not. That kind of situation would not come before the board.

Mr. Wilson: It could come before the board, but it would not involve an order. As I understand it, the board can issue a declaration in respect of a strike or a lockout, but the board does not have any authority to issue an order in that connection. It is merely a declaration of the board.

Mr. Cafik: In other words, the board has no power to terminate a strike and order striking workers back to work, even if it is illegal?

Mr. Mitchell: Even if it is illegal. The courts may do that, but the board is not given power to do that.

Mr. Cafik: What about the technological change provisions which I presume would be dealt with by this proposed Section 123? They might involve masses of people. Could there be an order in respect of action in that regard under proposed Section 123 which would be of the magnitude that I have expressed concern about and I presume Mr. Alexander has done the same. I am just pursuing the point that he has raised.

[Interpretation]

dans le cas d'un problème d'intérêt public, lorsqu'il est important que la question soit résolue d'une manière rapide.

M. Mitchell: Nous avons surtout pensé au cas de licenciement arbitraire, lorsqu'après discussion le conseil ordonne à l'employeur de réintégrer l'employé licencié et de compenser la perte de traitement qu'il a subie entre la date du licenciement et la date de sa réintégration. Le plus souvent, c'est pour ce genre de situation que le conseil émettra des ordonnances aux termes de la loi.

Peu importe à cette personne la date à laquelle il figurera de nouveau sur la feuille de paie pendant cette période de quatorze jours puisque, n'importe comment, il sera payé; ce qui importe, c'est que cela se produise.

Il nous faut être juste envers l'employeur, monsieur Cafik. C'est à cela que nous avons pensé. Il faut que nous lui accordions une limite de temps raisonnable afin qu'il puisse répondre à l'ordonnance et s'y conformer, car nous ne voulions pas recourir immédiatement à un jugement de Cour fédérale avec toutes les procédures que cela entraîne avant même qu'il ait eu la chance de se conformer à cette ordonnance.

Quant à demander au conseil de fixer une date d'exécution dans son ordonnance, je crois qu'il faudra que nous y

pensions. A ma connaissance, il n'y a aucun conseil auquel une telle disposition s'applique. Cette disposition sortirait de l'ordinaire.

M. Cafik: Lorsque vous parlez du cas où l'on ordonne à quelqu'un de reprendre le travail, je dois dire que ce délai de 14 jours de l'article 123 ne me dérange absolument pas. Toutefois, n'y a-t-il pas des situations dans lesquelles la décision du conseil implique un grand nombre de personnes lorsqu'il s'agit d'un lock-out ou d'une grève illégale? Ne serait-ce pas dans ces cas-là que la rapidité de l'exécution serait la plus importante ou bien n'est-il plus du ressort du conseil?

M. Mitchell: C'est exact, cela ne dépend pas du conseil.

M. Wilson: Le conseil pourrait en être saisi, mais il n'y aurait pas d'ordonnance. Si j'ai bien compris, le conseil peut publier une déclaration au sujet d'une grève ou d'un lock-out, mais il n'a pas le pouvoir d'émettre une ordonnance à cet égard. Il ne s'agit que d'une déclaration.

M. Cafik: En d'autres termes, le conseil n'a pas le pouvoir de mettre fin à une grève et d'ordonner le retour au travail, même si cette grève est illégale?

M. Mitchell: Même si elle est illégale. Les tribunaux peuvent le faire, mais le conseil n'a pas ce pouvoir.

M. Cafik: Alors que se passera-t-il pour les dispositions sur les changements technologiques sur lesquels cet article 123 statuera? Cela peut impliquer des masses de personnes. Pourrait-il y avoir une ordonnance à cet égard aux termes de l'article 123 qui pourrait avoir les répercussions au sujet desquelles monsieur Alexander et moi-même avons manifesté notre inquiétude? Je ne fais que poursuivre le point soulevé par M. Alexander.

[Texte]

Mr. Mitchell: Under the technological change provisions the board does have power to order reinstatement of dismissed employees and payment of monetary loss in a proper case.

I think they fall into the same category as the people we were discussing earlier who had been unfairly dismissed and who were ordered reinstated.

Mr. Wilson: However, the board does have power under the technological change provision to issue an order to bargain, which would involve masses of employees.

Mr. Cafik: So in the case of issuing an order to bargain, is it under proposed Section 123 that there would be that type of order? If that is so, there would be no need for them to commence bargaining for at least 14 days.

Mr. Mitchell: There is no need under the act to commence for 20 days.

Mr. Armstrong: That has its own section, Mr. Cafik.

Mr. Mitchell: After you serve a notice to bargain the parties have 20 days within which to arrange to meet each other and then start to bargain.

Mr. Cafik: In other words, you do not feel that any of the points I have brought up are really of legitimate concern in respect of this?

Mr. Mitchell: They are interesting and certainly they are points. I would not think they are significant enough to either direct the board to order a date for compliance or to shorten this period which could work an unfair situation in certain circumstances. That is my personal view.

Mr. Cafik: Perhaps we ought to let the proposed section stand until the department comes back with more definitive assessment of the situation.

The Chairman: Shall proposed Section 123 stand?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Alexander: I think really the mailing of it, I think we have two periods here. If the agreed person or organization had a time in which he had to file it, that is something else, but I notice that that is not in there. In other words, he can take Lord knows how long, but I will not get on that because maybe this is an oversight on the part of the department. So it does not, you know, really matter when he gets that mail, but I think as soon as he gets it he should be able to take the necessary step. I hope I have not opened up a door here whereby you are going to think about restricting the time to 14 days after and before because that is something that has been left out and it is usually in a section such as that. However I would certainly go along with Mr. Cafik and say that the section should stand until we get some . . .

• 1705

The Chairman: Mr. Kelly would like to . . .

Mr. W. P. Kelly (Assistant Deputy Minister for Industrial Relations): I was going to suggest that I could not think of any circumstances in the type of order the board can issue that any party would be deprived of any rights or handicap by the 14 days. The bargaining situation on technological change is covered by a 20-day notice under the bargaining provisions. If it is reinstatement with pay, of course, it would be from the date issued. We can look into

[Interprétation]

M. Mitchell: Aux termes des dispositions sur les changements technologiques, le conseil a le pouvoir d'ordonner, l'intégration d'employés licenciés du paiement des pertes de salaire que cela a entraîné.

Ces personnes entreraient dans la même catégorie que celles qui ont été licenciées arbitrairement et dont on a ordonné l'intégration.

M. Wilson: Le conseil a le pouvoir aux termes de la disposition sur changements technologiques d'émettre une ordonnance de négociation, touchant ainsi un grand nombre d'employés.

M. Cafik: Par conséquent en ce qui concerne l'émission d'une ordonnance de négociation, l'article 123 prévoit-il ce genre d'ordonnance? Dans ce cas, rien ne les obligerait à entamer les négociations avant la fin de cette période de 14 jours.

M. Mitchell: Aux termes de la Loi, il y a un délai de 20 jours.

M. Armstrong: Un article est consacré à cette question, monsieur Cafik.

M. Mitchell: Après avoir notifié aux partis d'entamer la négociation, ces dernières ont 20 jours pour prendre les mesures nécessaires.

M. Cafik: En d'autres termes, vous avez le sentiment que les problèmes que j'ai évoqués ne sont pas réellement préoccupant à cet égard?

M. Mitchell: Ils sont intéressants et ils méritent qu'on s'y attarde. Cependant, je ne pense pas que leur importance soit suffisante pour enjoindre au conseil de fixer une date d'exécution ou pour raccourcir ce délai qui sous certaines conditions pourrait créer une situation injuste. Ceci est mon avis personnel.

M. Cafik: Nous pourrions alors peut-être réserver cet article jusqu'à ce que le ministère soit vraiment sûr de son fait.

Le président: L'article 123 est réservé?

Des voix: D'accord.

M. Alexander: Je crois qu'il y a vraiment deux délais, si on ajoute celui de l'expédition. Si on accordait un certain délai à la personne ou à l'association concernée pour faire ce dépôt, les choses seraient différentes, mais je remarque qu'on en parle pas dans cet article. En d'autres termes, il peut prendre tout son temps . . . mais je préfère m'abstenir à ce sujet car il ne s'agit peut-être que d'une négligence du ministère. Par conséquent, la date à laquelle il reçoit cette ordonnance a peu d'importance, mais dès qu'il l'a reçue, il devrait pouvoir prendre les mesures nécessaires. J'espère que je n'ai pas dépisté quelque chose qui vous incitera à limiter ce délai à 14 jours après et avant car il s'agit d'un oubli volontaire, et lorsqu'il y a oubli volontaire c'est toujours dans un article tel que celui-ci. Néanmoins, je suis tout à fait d'accord avec M. Cafik pour dire que cet article devrait être réservé jusqu'à ce que . . .

Le président: M. Kelly aimerait . . .

M. W. P. Kelly (sous-ministre adjoint, Relations industrielles): Je voulais simplement dire que je ne vois pas de circonstances dans lesquelles ce genre d'ordonnance du Conseil priverait aucune des parties de ses droits ou l'handicaperait avec ce délai de 14 jours. Aux termes des dispositions sur la négociation, le délai de 20 jours couvre des situations impliquant des changements technologiques. S'il y a réintégration avec paiements rétroactifs, bien

[Text]

it some more, but on the surface I cannot think of any circumstances where it would take away rights by the delay.

Mr. Wilson: Yes, that is true, but the other factor is that the mails are pretty uncertain sometimes. You would have to give I would think a reasonable period for the party against whom the order is directed to comply. You would not want a situation where somebody was popping an order into court before, let us say, the employer or the trade union has received it and requiring the court to act on it.

Mr. Alexander: That is a point, but I still think it is not too germane because I notice here that you have from the date on which the order or decision is made and not even from the time it is mailed. You could get into this sort of a complication because of the date that it is made and, if I can say this, it would take two or three days before it would even be mailed. So when you say 14 days, we are really not talking about 14 days unless all boards, courts and everyone acts expeditiously and they have the order down at a day and they mail it out that same day which I know does not happen. I should not say that I know it does not happen, but it does take . . .

Mr. Mitchell: But you do know.

Mr. Alexander: I beg your pardon.

Mr. Mitchell: I am sorry.

Mr. Alexander: No, I am sorry. This is the point I want to make. When we talk about 14 days we are really talking about more than 14 days.

Mr. Wilson: It says here that there is no requirement that the party file and I would not think they would file except in a case of non-compliance. How can you prove non-compliance unless the employers had a reasonable time to receive the decision? Fourteen days certainly would cover mailing time in all instances that I can think of.

Mr. Armstrong: It is interesting that in Ontario where it is 14 days the aggrieved party has to file with the board who then files with the court and, of course, this is quite correct. It is still 14 days, but it has been abridged substantially because the parties move directly.

Mr. Alexander: You are starting to convince me when you start talking about the mail and, particularly, to the employer I see there is a problem there.

Mr. Mitchell: As you know in court actions the time for appeal starts to run from the date that judgment is filed by the judge with the clerk of the court, the local registrar or whatever.

The Chairman: Gentlemen, is it the intention of the Committee to stand the proposed section or shall I put the question?

Mr. Alexander: Mr. Chairman, after finding out what Mr. Cafik has to say . . .

Mr. Cafik: I certainly have great respect for the witnesses and for their judgment in this regard and if they are satisfied that there is not any serious oversight in respect of this where the public interest may be affected by somebody deliberately dragging his feet in a substantive way affecting large numbers of people for 14 days under the guise of complying with proposed Section 123, and if you

[Interpretation]

entendu, la rétroactivité remonte à la date d'émission. Nous pouvons approfondir la question, mais de prime abord je ne vois pas de circonstances dans lesquelles ce délai entraînerait la perte de certains droits.

M. Wilson: Oui, c'est exact, mais il ne faut pas oublier qu'on ne peut pas toujours se fier à la lettre aux délais de poste. Il faut donc accorder un délai raisonnable à la partie visée par l'ordonnance. Vous ne souhaiteriez certainement pas que quelqu'un dépose une ordonnance au tribunal avant que l'employeur ou le syndicat l'ait reçue et qu'il exige que ce tribunal entame une action immédiatement.

M. Alexander: Je vous l'accorde, mais je persiste à croire que cela n'est pas très approprié car je remarque que c'est à partir de la date de l'ordonnance ou de la décision et même pas à partir de la date où elle est postée. Ce genre de complication pourrait survenir car il s'agit de la date de l'ordonnance et cela peut quelques fois prendre deux ou trois jours avant qu'elle ne soit postée. Par conséquent lorsque vous parlez de 14 jours, cela ne peut être exact que dans la mesure où tous les conseils, les tribunaux et les personnes concernées agissent avec célérité, c'est-à-dire qu'ils expédient l'ordonnance le jour même où elle est émise ce qui à ma connaissance n'arrive jamais. Je ne devrais peut-être pas dire jamais, mais . . .

M. Mitchell: Mais vous le savez.

M. Alexander: Je vous demande pardon.

M. Mitchell: Je m'excuse.

M. Alexander: Non, je m'excuse. C'est ce que je voulais faire ressortir. Lorsqu'on parle de 14 jours, il s'agit en fait de plus que 14 jours.

M. Wilson: Rien ici n'indique la nécessité de faire ce dépôt, et à mon avis ce dépôt serait fait en cas de non exécution. Comment pouvez-vous prouver qu'il y a non exécution si l'employeur n'a pas eu le temps de recevoir la décision? Il me semble que ce délai de 14 jours est amplement suffisant.

M. Armstrong: Il est intéressant de remarquer qu'en Ontario où il y a ce délai de 14 jours, selon la procédure la partie concernée doit faire son dépôt auprès du Conseil qui, à son tour, dépose l'ordonnance à la cour. Le délai est toujours de 14 jours, mais il a été légèrement réduit car les parties agissent directement.

M. Alexander: Ce que vous dites en ce qui concerne la poste, me semble de plus en plus convainquant, surtout en ce qui concerne l'employeur et je m'aperçois qu'il y a vraiment un problème à ce sujet.

M. Mitchell: Comme vous le savez, dans les tribunaux le délai d'appel commence à partir où le jugement est déposé par le juge auprès du greffier du tribunal ou de toute personne chargée de cette fonction.

Le président: Messieurs, le Comité veut-il réserver cet article ou dois-je le mettre aux voix?

M. Alexander: Monsieur le président, après avoir entendu ce que M. Cafik avait à dire . . .

M. Cafik: J'ai le plus grand respect pour les témoins et leur jugement à cet égard et s'ils sont certains qu'il n'y a pas d'oubli sérieux à cet égard dans la mesure où l'intérêt public peut être lésé par quelqu'un qui fait délibérément traîner les choses et que son action touche un grand nombre de personnes pendant une période de 14 jours en prétextant qu'il se conforme à l'article 123, et dans la

[Texte]

feel that that will not in fact be the case where there is that loophole, then I am quite prepared to vote in favour of it with that kind of assurance. However, if the officials feel that perhaps there is some justification for some further deliberation on their part in respect of 123 in view of the comments and reservations expressed, then I think it should stand. Therefore, I would leave it up to the officials if they are . . .

• 1710

Mr. Wilson: Mr. Chairman, I think if the Committee agrees, we will take a look at it.

An hon. Member: Agreed.

Proposed Section 123 allowed to stand.

On Proposed Section 124—*Application for certification*

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, if I may go to page 16, proposed Subsection (2)(c), as I understand, under the present act an application for certification can be made after the tenth month and under this bill it will be the last three months if the contract is, as you say, for two years or less. Has there been any indication of disfavour with the present act in so far as the type of application for certification is concerned? Have you run into many problems, Mr. Wilson?

Mr. Wilson: If I could go back to the Wartime Labour Relations Regulations which commenced operation in March 1944, we had a very volatile organizational situation because of the demand for labour and war effort and there was a good deal of raiding. Of course as far as the federal authorities were concerned representation legislation in Canada was then in its infancy and to meet these very rapidly changing organizational situations the board adopted a 10-month rule which meant that in a three-year or four-year agreement the time for making an application for certification ran from the start of the eleventh month right through to the end of the agreement. In 1948 that simple formula was repeated.

Nowadays there is not so much raiding and it was thought desirable, and I think there are certain related provisions in the Public Service Staff Relations Act, to protect a collective agreement for a longer period of time each year, and to extend the period of time to three months within which an organization could make an application. We had found that two months offered some difficulties to a trade union trying to organize a national unit of employees when in the case of a one-year agreement it had to get its members lined up within a short period of time.

There is not so much raiding now and we have what I think is maybe a little more complicated formula but it does offer an opportunity at the last three months of the agreement and the final three months in every year of the agreement to make an application for certification.

Mr. Skoberg: Would you have any actual figures you could give the Committee on how many applications for certification had been made under the present act in the type of time limits that we are speaking about here?

[Interprétation]

mesure où vous ne pensez pas qu'il s'agisse d'une échappatoire, je suis tout à fait disposé à approuver cet article si on me donne ce genre d'assurance. Toutefois, si vous pensez que les commentaires qui viennent d'être faits et les réserves qui viennent d'être manifestées justifient un examen supplémentaire de cet article 123, je pense alors qu'on devrait le réserver. Par conséquent, je m'en remets aux fonctionnaires du Ministère . . .

M. Wilson: Monsieur le président, je pense que nous pourrions y jeter un coup d'œil, si le Comité est d'accord.

Un député: D'accord.

L'article 123 est réservé.

Article 124—*Demande d'acceptation.*

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, si j'examine l'article 124 (2) (c), j'en conclus qu'une demande d'accréditation pourra être faite pendant la période de trois mois qui précède la fin de chaque année d'application, si la convention est signée pour deux ans ou moins, alors qu'en vertu de la Loi actuelle, cette demande peut être déposée après le dixième mois. Des groupes quelconques ont-ils indiqué qu'ils n'étaient pas satisfaits des dispositions contenues dans la Loi actuelle à l'égard de la demande d'accréditation? Avez-vous eu de nombreux problèmes, monsieur Wilson?

M. Wilson: Il faudrait remonter aux règlements, sur les relations ouvrières en tant de guerre, qui ont été appliqués à partir de mars 1944; nous avions alors une organisation très floue, car la demande de main-d'œuvre était élevée, pour répondre à l'effort de guerre, et il y avait beaucoup de lutte entre les syndicats. Bien sûr, à cette époque, les lois sur la représentation syndicale étaient très récentes, du moins sur le plan fédéral, et, face à l'évolution rapide des organisations, le conseil avait adopté une règle de dix mois par laquelle le délai de demande d'accréditation, dans le cadre d'une convention de trois ou quatre ans, commençait au début du onzième mois et se terminait à la fin de l'application de la convention. Cette simple formule a été reprise en 1948.

De nos jours, les luttes entre syndicats sont moins nombreuses et on a pensé qu'il était souhaitable de protéger les conventions collectives pour une durée plus longue chaque année; je pense que des dispositions semblables sont comprises dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique; en outre, on a pensé qu'il fallait étendre à trois mois le délai pendant lequel une organisation pouvait faire une demande d'accréditation. En effet, nous avons constaté qu'un délai de deux mois entraînait des difficultés, lorsqu'un syndicat essayait de mettre sur pied une organisation nationale, ce qui s'avérait difficile dans le cadre d'une convention d'un an.

Comme il y a aujourd'hui moins de lutte intersyndicale, notre formule actuelle est sans doute un peu trop compliquée mais elle permet à un syndicat de déposer une demande d'acceptation pendant les trois derniers mois d'application à la convention collective, ainsi que pendant les trois derniers mois de chaque année d'application de la convention.

M. Skoberg: Pouvez-vous me dire combien de demandes d'accréditation ont été déposées dans le cadre de la Loi actuelle, dans les délais que vous avez mentionnés?

[Text]

Mr. Wilson: Under the present act I would say applications for certification would run somewhat short of 3,000 over the period since 1948. I could not tell you offhand—I do not know whether we keep those records—how many of those cases were actual conflicts where one organization was trying to take the bargaining rights away from another organization.

Mr. Skoberg: Under proposed Section 124(2)(d), Mr. Wilson, again we have spelled out quite a considerable length of time in so far as applications are concerned. Do you believe it necessary to bring about industrial peace to have this spelled out?

Mr. Wilson: You are talking about what section now?

Mr. Skoberg: When we look at the ones that are over two years; not (d), I am sorry, it is the ones that are more than two years. It is proposed Section 124 (c), I guess.

• 1715

Mr. Wilson: You mean after the commencement of the twenty-second month of the operation of a two-year agreement?

Mr. Skoberg: Yes, it would be proposed section 124(2)(d)(i).

Mr. Wilson: Well, you are offering a considerably longer period of time to protect a collective agreement and to protect an employer from bargaining again than under the present act, which relates only to 10 months.

Mr. Skoberg: In other words, there might be a much greater attempt on behalf of bargaining agents to have longer contracts with this type of legislation before them?

Mr. Wilson: Not necessarily. One year agreements now are extremely rare. Trade unions are not usually so apprehensive of raiding that they would tailor the length of their agreements to that kind of situation, certainly not as far as the regularly organized trade unions in this country are concerned. Perhaps in the case of a company union that was trying to protect itself you might have some disposition to have a little more protection under this proposed act. Under the present act, which is now 10 months, one-year agreements are so extremely rare that I would say there is no suggestion that unions and employers would make longer agreements in order to shut out an intervening union.

Mr. Skoberg: I am thinking of the internal operation of the organizations where they are being accused time and time again of trying to protect themselves by using the legislation they may have before them—which we will run into later on, no doubt, under the technological change provision. It bothers me when I see too much spelled out when it has been working satisfactorily before, because I do not think that promotes industrial peace either within the organization itself or between the organization and its employer.

Mr. Wilson: Well, it is a different formula and certainly the one in the present act is vastly simpler and more comprehensible to trade unions and employers—not that the one in this act is too complicated, but it does go into somewhat longer, more detailed and involved period of time with respect to one, two, and three year agreements and with respect to agreements of odd number of months, like 27, for instance.

[Interpretation]

M. Wilson: En vertu de la Loi actuelle, je dirais que les demandes se sont élevées à quelque chose comme 3,000 depuis 1948. Je ne pourrais vous dire immédiatement combien de ces demandes représentaient des luttes dans lesquelles un syndicat essayait de s'emparer des droits de négociation accordés à un autre syndicat; je ne sais même pas si nous avons cela dans nos dossiers.

M. Skoberg: En vertu de l'article 124(2)d, monsieur Wilson, je constate à nouveau que vous avez prévu des délais assez longs, en ce qui concerne les demandes. Pensez-vous qu'il soit nécessaire de préciser tout cela afin de parvenir à la paix industrielle?

M. Wilson: De quel article parlez-vous?

M. Skoberg: Veuillez m'excuser, il ne s'agit pas de l'article 124(2)d, mais de l'article 124(2)c, qui s'applique aux conventions dont la durée d'application est de deux ans ou plus.

M. Wilson: Vous parlez ici du commencement du 22^e mois d'application d'une convention de deux ans?

M. Skoberg: En effet, il s'agit de l'article 124(2)d(i).

M. Wilson: En effet, cet article prévoit, pour protéger les conventions collectives et empêcher les employeurs de remettre en cause les conventions, des délais plus longs que la loi actuelle, qui se limite à 10 mois.

M. Skoberg: Cette loi pourrait donc pousser les agents de négociation à s'efforcer de signer des contrats de durée plus longue qu'auparavant?

M. Wilson: Pas nécessairement. Les conventions d'un an sont aujourd'hui très rares. Les syndicats ne craignent plus tellement la concurrence de leurs organisations sœurs et ne définissent donc plus la durée des conventions selon ce genre de critères; ceci n'est en tout cas pas le cas des syndicats bien organisés de notre pays. Cela serait peut-être le cas, cependant, pour un syndicat d'entreprise essayant de se protéger. En vertu de la loi actuelle, qui prévoit un délai de 10 mois, les conventions d'un an sont si rares que je dirais que les syndicats aussi bien que les employeurs ne feront aucun effort en vue d'allonger la durée d'application des conventions, simplement pour contrer les activités d'autres syndicats.

M. Skoberg: Je pense ici au fonctionnement interne des syndicats, que l'on accuse sans cesse d'essayer de se protéger en usant des lois dont ils disposent; il ne fait aucun doute que nous reviendrons sur ce problème à l'occasion des dispositions concernant les changements technologiques. Je n'aime pas que l'on entre dans trop de détails, lorsqu'un système a fonctionné de manière satisfaisante dans le passé, car je pense que ceci ne favorise la paix industrielle ni au sein du syndicat concerné ni entre le syndicat et l'employeur.

M. Wilson: Bien sûr, notre formule est différente et l'ancienne était sans doute beaucoup plus simple et beaucoup plus facile à comprendre; je ne veux pas dire par là que notre projet de loi est trop compliqué, mais il entre certainement dans des détails plus précis pour tenir compte des conventions collectives qui pourraient être signées pour des périodes différentes, d'un, de deux ou de trois ans, et même pour des durées bizarres, comme, par exemple, 27 mois.

[Texte]

Mr. Armstrong: It is interesting to note that in the comments the Committee received the CNTU found the present 10 months quite arbitrary and said it was really a forward step to move to this kind of scheme. I do not think the other labour central really commented on the point.

Mr. Skoberg: That is all, thank you.

The Chairman: Are there any more questions on proposed section 124?

Proposed section 124 of Clause 1 agreed to.

On Proposed Section 125 of Clause 1—*Determination of appropriate unit.*

The Chairman: Mr. Alexander has an amendment on proposed section 125.

Mr. Alexander: My arguments in that regard have to do with supervisory employees whom I am trying to have escape the ambit of this bill. Even though we have had the first motion, which related to the old section of employees, which was not accepted, I now move again with respect to the other section affecting supervisory employees.

I move that Clause 1 of the Bill, lines 33 to 40 on page 17, be deleted.

The Chairman: It has been moved by Mr. Alexander that proposed section 125 (4) of Clause 1 of the Bill, lines 33 to 40 on page 17, be deleted.

• 1720

Are you ready for the question?

Amendment negatived.

On proposed Section 125—*Determination of Bargaining Units.*

The Chairman: Shall proposed Section 125 carry? Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Just one quick question on that to the officials. Under proposed Section 125 (4), would this include what we recognize now as, say, the Saskatchewan Wheat Pool Employees' Association, the elevator agents? Would these be the type of people included under this proposed subsection?

Mr. Mitchell: The elevator agents are bargaining at the moment. They are subject to board certificates and as far as we know they are employees. The question has never arisen.

Proposed Section 125 agreed to.

Proposed Section 126—*Duty to certify trade union*

Mr. Alexander: Mr. Chairman, this proposed section deals with a situation where the majority in a unit—and I understand that a unit is what it is referred to before certification—register their desire for an application for certification, that this is without vote and, as I understand it, is given automatically.

Mr. Wilson: Not necessarily. There are quite a number of provisions which follow this proposed Section 126 which provide for the differing circumstances in which a run-off vote may be arranged. This proposed section, as I understand it, imposes the duty upon the board to certify a trade union in proper circumstances after it has determined that the unit is a unit that is supposed to be for collective bargaining, and has certified that there is a majority of employees who wish to be represented by that trade union.

[Interprétation]

M. Armstrong: Il est intéressant de remarquer que, lorsque la CSN a témoigné, ses représentants nous ont indiqué que la règle actuelle des dix mois était très arbitraire et que les nouveaux délais proposés constituaient un pas en avant. Je ne pense pas que l'autre centrale syndicale ait fait beaucoup de commentaires à ce sujet.

M. Skoberg: Très bien, merci beaucoup.

Le président: Quelqu'un a-t-il d'autres questions à poser au sujet de l'article 124?

L'article 124 de l'article 1 est adopté.

Article 125 de l'article 1—*Détermination de l'unité habile à négocier.*

Le président: Monsieur Alexander voudrait proposer un amendement à cet article 125.

M. Alexander: Mes arguments à ce sujet concernent en fait les employés de surveillance, que je voudrais faire sortir du champ d'application de ce bill. Bien que nous ayons déjà eu une première motion, concernant l'ancien article définissant les employés, et bien que celle-ci ait été refusée, je propose une nouvelle motion concernant l'autre article, affectant les employés de surveillance.

Je propose que l'on supprime les lignes 33 à 41, de l'article 125 de l'article 1 du bill, à la page 17.

Le président: M. Alexander a proposé que l'on supprime les lignes 33 à 41 de l'article 124 (4) de l'article 1 du bill, page 17.

Êtes-vous disposés à voter?

L'amendement est rejeté.

Article 125—*Détermination de l'unité habile à négocier.*

Le président: L'article 125 est-il adopté?

M. Skoberg: Je voudrais simplement poser une brève question aux hauts fonctionnaires. Cet article 125(4) permettrait-il de reconnaître les ouvriers chargés du fonctionnement des élévateurs, comme nous reconnaissons actuellement, par exemple, l'association des employés des coopératives de blé de la Saskatchewan? Est-ce bien à ce genre d'employés que s'appliquerait ce paragraphe?

M. Mitchell: Les ouvriers chargés du fonctionnement des élévateurs négocient actuellement une convention. Ils sont soumis au règlement du conseil et à ma connaissance, ce sont des employés; la question ne s'est jamais posée.

L'article 125 est adopté.

Article 126—*Obligations d'accréditer le syndicat.*

M. Alexander: Monsieur le président, si j'ai bien compris, cet article traite du cas où la majorité des employés d'une unité de négociation, il s'agit ici de l'unité telle qu'elle existe avant l'accréditation, font part de leur désir de demander l'accréditation, sans avoir voté. Si j'ai bien compris, leur demande est alors automatiquement acceptée.

M. Wilson: Pas nécessairement. Il existe un certain nombre de dispositions à la suite de cet article 126 qui prévoit les différentes circonstances dans lesquelles un scrutin de galopage peut être organisé. Si j'ai bien compris, cet article impose au Conseil le devoir d'accréditer un syndicat, lorsque la demande est régulière, après s'être assuré que l'unité prévue sera bien une unité de négociation collective et après s'être assuré qu'une majorité des employés désirent être représentés par ce syndicat.

[Text]

Mr. Alexander: Right.

Mr. Wilson: That is all proposed Section 126 involves. It is in the following proposed sections that you get the requirement for the board's taking a vote or giving the board the absolute discretion in certain circumstances to certify without the taking of a vote.

Mr. Alexander: If you comply with proposed section 126, is there a need to look into proposed Section 127? This is what I am trying to get at.

Mr. Wilson: Proposed Section 126, as I say, is the principal provision which imposes on the board certain obligations in order to certify. Then, when you get down into the other proposed sections, they merely spell out and impose on the board the qualifications and additional obligations or additional rights to order a vote or not to order a vote in certain circumstances.

Mr. Alexander: So they have to lead into proposed section 127, in any event? That is the point? Yes, that is right.

Mr. Wilson: That particular proposed section which is headed "Certification of Bargaining Agents and Related Matters" runs, from page 18 to page 24.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Wilson: Even on page 24, you get in to other aspects of the certification process concerning ratification of certification and related matters, which in itself runs to page 28.

The Chairman: Are you ready for the question?

• 1725

Clause 1, proposed Sections 126 and 127 agreed to.
On Clause 1, proposed Section 128—*Conduct of vote.*

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I would like some explanation from the officials on proposed Section 128(2). What actual purpose is accomplished by having a provision for a non-union choice; having a union or a no-union choice in so far as this type of application is concerned.

Mr. Wilson: That is a provision which does not exist in the present act. You have changed the constituency that the board can declare from in the present act, one of all eligible employees, to one, in the case of a vote, of the actual number of employees voting. In certain circumstances it has been considered desirable that you would have a no-union choice.

Mr. Skoberg: The end of proposed Section 128(2) reads:

... whereby an employee may indicate that he does not wish to be represented by any trade union named on the ballots.

I think probably everyone has read or has had experience where pressure has been brought to bear on individual employees by unscrupulous management personnel to have them indicate that they want no union and try to have them vote for no-union if they possibly can. I agree with the provisions of the act now. The new provision seems to take away from a majority vote type of operation. You are putting it back in one place, but you are taking it out in another if you have a no-union choice.

[Interpretation]

M. Alexander: C'est cela.

M. Wilson: L'article 126 ne va pas au delà. Ce sont les articles suivants qui définissent les conditions dans lesquelles le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin ou de décider que sous certaines circonstances, d'accorder l'accréditation sans vote.

M. Alexander: Si on respecte l'article 126, est-il nécessaire de s'inquiéter de l'article 127? C'est ce que je voudrais savoir.

M. Wilson: Comme je l'ai dit, l'article 126 constitue la disposition fondamentale exigeant au Conseil de répondre à certaines conditions afin d'accorder l'accréditation. Les autres articles se contentent de définir et d'imposer au Conseil les droits et conditions supplémentaires lui permettant d'ordonner la tenue d'un scrutin ou de ne pas le faire dans certaines circonstances.

M. Alexander: Il faudra donc toujours tenir compte de l'article 127? Est-ce bien cela?

M. Wilson: Vous voulez parler de l'article global intitulé: «Accréditation des agents négociateurs et questions connexes» qui s'étend de la page 18 à la page 24?

M. Alexander: C'est cela.

M. Wilson: Même à la page 24, par exemple, vous touchez à d'autres aspects du processus d'accréditation, c'est-à-dire à la ratification et aux questions connexes, et ceci, en fait, se poursuit jusqu'à la page 28.

Le président: Êtes-vous disposés à voter?

Les articles proposés 126 et 127 de l'article 1.

Passons à l'article proposé 128 de l'article 1—*Tenue du scrutin*

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, j'aimerais avoir des précisions au sujet du paragraphe 2 de l'article proposé 128. Quel but visons-nous quand nous permettons à l'employé d'indiquer si oui ou non il veut être représenté par un syndicat nommément désigné?

M. Wilson: Dans la loi actuelle, cette disposition n'existe pas. Quand la circonscription n'est plus la même, le conseil peut définir quels sont les employés qui ont droit de vote et ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. Dans certains cas, l'employé élu n'était pas syndiqué.

M. Skoberg: Au paragraphe 2 de l'article proposé 128, il est mis:

... de façon qu'un employé puisse y indiquer qu'il ne veut être représenté par aucun syndicat nommément désigné sur les bulletins de vote.

Chacun sait que des dirigeants malhonnêtes exercent souvent des pressions sur les employés pour qu'ils indiquent sur le bulletin de vote qu'ils ne souhaitent pas être représentés par un syndicat. Je suis d'accord avec les dispositions de la loi. Quant à la nouvelle disposition, elle supprime, semble-t-il, le vote majoritaire. On est à la fois perdant et gagnant quand on offre cette alternative du point de vue syndical.

[Texte]

Mr. Wilson: Of course, here we are following a procedure which I think has been sanctified, if you can call it that, by long existing practice in the United States. We are now determining under this bill a unit of employees, not necessarily all of the employees in the unit determined appropriate, but those who participate in the balloting. When you have two unions on the ballot, unless you have a no-union choice you may get situations where a very, very small number of employees would determine the outcome.

Perhaps Mr. Armstrong can elaborate on this, but as far as I can see, if you have 100 employees voting and you have two unions on the ballot and a no-union choice, by various combinations of voting you can come to different decisions. It strikes me that with the no-union choice, people voting can determine the result. However, if the two unions, collectively, get a larger number of votes you would have a run-off vote between them in which there would be no union choice at all. It would be a straight run-off between the two unions.

This proposed act is different again in one other respect from the act because it provides for a unit a unit—I have forgotten the expression—which provides for the representation on a less numerical basis than this proposed act. The constituency is quite different; it corresponds to a political constituency in that respect.

• 1730

Certainly by reducing the quorum of people and reducing the requirements in certain cases for the making of an application for certification, it is quite a bit easier to obtain certification because you do not have to organize initially the large number of employees, the 51 per cent, that you did in the first case. To protect collective bargaining, you still have to have a significant number of employees in support of the bargaining agent so that the resulting collective bargaining will be viable. Maybe Mr. Armstrong can add some more.

Mr. Kelly: Could I give you an example, Mr. Skoberg. You might belong to a union that does not have any bargaining right; it might not have the support of enough members yet. You could have a vote on two other unions named on the ballot but you might not want to support either one.

Mr. Wilson: The only way that kind of thing can be done up to date is by not voting at all. Under our present constituency arrangement, a person who did not show up to vote could very effectively cast a no vote, but if he does, the majority was based upon the people who voted and the people who did not vote, which is not the case in the present act.

Mr. Armstrong: In summary, the last part is very significant. I have nothing to add to what Mr. Wilson said, but I think the last point is significant, that the pressure you referred to earlier on about voting one way could be just as effective in terms of not voting, if not perhaps more so. That is one point that is rather important.

Another general point is the task force philosophy of allowing enough options or as many options as there really are in a situation, which we think is important philosophically. Thirdly, it is consistent with the new majority rule that people have this choice.

[Interprétation]

M. Wilson: C'est la traduction américaine qui a sanctifié si je puis dire nos méthodes actuelles. Aux termes de ce projet de loi, nous cherchions à déterminer une unité d'employés qui ne compte pas nécessairement tous les employés, mais ceux qui participent à la préparation des bulletins de vote. Que se passera-t-il si deux syndicats sont représentés sur les bulletins de vote dans le cas où l'employé ne peut pas refuser d'appartenir à un syndicat? C'est une bien faible minorité qui ferait pencher la balance, d'un côté ou de l'autre.

M. Armstrong voudrait sans doute s'étendre sur cette question. Quant à moi, mettons que cent employés votent et que deux syndicats soient représentés sur le bulletin de vote, mettons aussi qu'on offre ce choix à l'employé. Or, grâce au jeu des votes, des multiples décisions peuvent être prises. En l'absence de cette alternative, les électeurs eux-mêmes peuvent assurer les résultats. Toutefois, dans le cas où les deux syndicats obtiennent collectivement le plus grand nombre de votes, cette alternative n'existera plus. Ce sera l'épreuve finale à laquelle devront se soumettre les deux syndicats et qui décidera du vainqueur.

Ce projet de loi se distingue de la loi actuelle à cause du principe de l'unité. J'ai oublié l'expression exacte mais il s'agit d'une unité qui prévoit la tenue d'un scrutin de représentation mais qui ne se fonde pas sur des chiffres

comme le fait ce bill. La circonscription y est aussi fort différente: elle correspond à la circonscription politique à cet égard.

Il ne fait aucun doute qu'en réduisant le nombre de personnes ainsi que les exigences qui se rapportent à la demande d'une unité visant l'accréditation de celle-ci il est plus facile d'obtenir l'accréditation désirée parce qu'il n'est pas nécessaire au départ de grouper un grand nombre d'employés soit 51 p. 100 dans le premier cas. Si nous voulons nous faire le défenseur de négociations collectives, un nombre important d'employés doivent appuyer l'agent négociateur pour que la convention collective soit viable. M. Armstrong veut sans doute ajouter quelque chose.

M. Kelly: Permettez-moi de vous citer un exemple, monsieur Skoberg. Il se peut que vous soyez affilié à un syndicat qui n'a pas le droit de négocier; ses membres ne l'ont sans doute pas appuyé en nombre suffisant. En revanche, dans le cas où deux syndicats nommément désignés seraient représentés sur les bulletins de vote, il se peut que vous ne souhaitiez pas soutenir ni l'un ni l'autre.

M. Wilson: La seule façon de mettre les choses au point serait de ne pas voter du tout. Dans le cadre de notre entente actuelle sur la circonscription, une personne qui ne s'est pas présentée au scrutin s'oppose à toutes fins pratiques à ce qui est mis sur le bulletin de vote. Par ailleurs, s'il vote, la majorité est basée sur les votants et les non-votants, ce qui n'est pas le cas dans la loi actuelle.

M. Armstrong: Bref, la dernière partie est lourde de sens. Je n'ai rien à ajouter aux propos de M. Wilson mais je pense que les pressions exercées sur les employés auxquels vous faisiez allusion plus tôt pour qu'ils votent d'une certaine façon pourraient être aussi exercées pour qu'ils ne votent pas du tout. Il ne faut pas oublier ce corollaire essentiel.

De façon plus générale, envisageons le principe qui anime les groupes de travail selon lequel toutes les options sont bonnes dans une situation donnée. Il s'agit là d'un principe philosophique fort important. Troisièmement. le

[Text]

Mr. Skoberg: I presume it would be too simple to have the union with the highest number of votes on a single ballot as the representative body.

Mr. Wilson: They would split the vote and you would not have any majority. The reason for the run-off vote is so that the employees subsequently can decide whether they want a union or not.

The Chairman: Any more questions on proposed Section 128? Shall proposed Section 128 carry?

Mr. Alexander: Is that by secret ballot?

Mr. Wilson: Yes, sir.

Mr. Alexander: Where does it say that?

Mr. Wilson: The rules and procedure of the board would specify that. The present practice is to have a secret ballot by ballot box vote where the party wishes, but because of geographical or other considerations, such as where people are on vacation, the parties can agree to a mail secret ballot.

Mr. Alexander: It is by secret ballot in any event.

Mr. Wilson: Yes.

Mr. Armstrong: On page 12, Mr. Alexander, we speak of sealed ballot boxes. It is very rigorous, with full electoral returning officers and the whole bit.

Proposed Section 128 agreed to.

The Chairman: Gentlemen, we will adjourn until tomorrow morning at 10.30 in the same room.

[Interpretation]

principe du choix est la suite logique du nouveau règlement de la majorité.

M. Skoberg: Il serait par trop simpliste de nommer le syndicat qui a obtenu le plus grand nombre de voix sur un seul scrutin l'organisme de représentation.

M. Wilson: Ils se partageraient les votes et la majorité ne serait pas obtenue. Le vote qui détermine le vainqueur a pour but de permettre aux employés de choisir entre le syndicat ou les organisations non syndiquées.

Le président: D'autres questions au sujet de l'article proposé 128? L'article proposé 128 est-il adopté?

M. Alexander: Est-ce un scrutin secret?

M. Wilson: Oui.

M. Alexander: Qui en décide ainsi?

M. Wilson: Le règlement et la procédure du conseil pourrait vous donner ce renseignement dans la pratique, on procède au vote secret dans la boîte du scrutin que le parti a choisi. Cependant, pour des raisons géographiques d'autres considérations qui empêchent les gens de se rendre à la boîte du scrutin, les parties peuvent provenir d'un bulletin secret expédié par la poste.

M. Alexander: Il s'agit toujours d'un vote secret.

M. Wilson: Oui.

M. Armstrong: A la page 12, on parle de boîtes scellées du scrutin. Cette façon rigoureuse de procéder cadre mal avec les présidents d'élection et toute la scène électorale. L'article 128 est adopté.

Le président: Messieurs, la séance est ajournée jusqu'à demain matin à 10.30 dans la même salle.

1972
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 22

Thursday, June 8, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 22

Le jeudi 8 juin 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend
the Canada Labour Code

CONCERNANT:

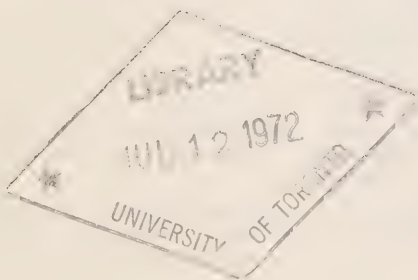
Bill C-183, Loi modifiant
le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander	Loiselle
Broadbent	Lundrigan
Caccia	McNulty
Dionne	Muir
Leblanc (<i>Rimouski</i>)	Penner

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Perrault	Skoroyko
Roy (<i>Laval</i>)	Thomas (<i>Moncton</i>)
Ryan	Turner (<i>London East</i>)
Skoberg	Weatherhead—(20)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Mr. Leblanc (*Rimouski*) replaced Mr. Crossman on
June 8, 1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

M. Leblanc (*Rimouski*) remplace M. Crossman le
8 juin 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Thursday, June 8, 1972
(36)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10.46 o'clock a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Caccia, Cafik, LeBlanc (*Rimouski*), Loiselle, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London East*), Weatherhead—(12).

Also present: Mr. Hales, Member of Parliament.

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister, Robert Mitchell, Departmental Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister; W. P. Kelly Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman called Section 129 of Clause 1.

After debate there it was unanimously agreed to stand Section 129 of Clause 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Section 123 of Clause 1.

Section 123 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 130 of Clause 1.

Section 130 of Clause 1 carried.

Sections 131, 132, 133, 134 and 135 of Clause 1 were severally carried.

The Chairman called Section 136 of Clause 1.

And debate continuing thereon.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following letters and briefs are printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence.

1. The Montreal Board of Trade—Montreal—Letter submitted in English (*See Appendix A-17*).

2. Industrial Cables, Lachine, Quebec—Letter submitted in French. (*See Appendix A-18*).

3. Trimac Limited, Alberta—Letter submitted in English (*See Appendix A-19*).

4. Messrs. Dick Blanchard, Bob Grant, Bill McMillan, Roy Henderson, T. Dawson, A. E. Transport, Pat Parrell, Bill Burley, J. Buitenhuis, Regina, Sask.; Konrad Reuttinger, Saskatoon Sask.; and H. J. Grasley, Edmonton, Alberta—Identical letters submitted in English (*Appendix A-20*).

25190—14

PROCÈS-VERBAL

Le jeudi 8 juin 1972
(36)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail de la main-d'œuvre et de l'immigration s'est réuni aujourd'hui à 10 h 46 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Caccia, Cafik, Leblanc (*Rimouski*), Loiselle, Penner, Perrault, Portelance, Skoberg, Thomas (*Moncton*), Turner (*London Est*), Weatherhead—(12).

Autre député présent: M. Hales.

Témoins: Du ministère du travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, conseiller juridique du ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre; W. P. Kelly, adjoint du sous-ministre pour les Relations industrielles.

Le Comité poursuit l'étude article par article du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président met en délibération l'article 129 du premier article.

Après débat, il est convenu à l'unanimité de réserver l'article 129 du premier article.

Le Comité consent à l'unanimité à revenir à l'article 123 du premier article.

L'article 123 du premier article est adopté.

Le président met en délibération l'article 130 du premier article.

L'article 130 du premier article est adopté.

Les articles 131, 132, 133, 134 et 135 du premier article sont adoptés individuellement.

Le président met en délibération l'article 136 du premier article.

Le débat se poursuit.

Au cours de la réunion, les hauts fonctionnaires du ministère fournissent des explications et répondent aux questions.

En conformité avec la résolution adoptée le jeudi 7 mars 1972, les lettres et mémoires qui suivent sont annexés aux procès verbaux et témoignages de ce jour.

1. *The Montreal Board of Trade*—Montréal—lettre présentés en anglais (*Voir appendice A-17*)

2. Industrial Calbes, Lachine, Quebec—lettre présentée en français. (*Voir appendice A-18*)

3. Trimac Limited, Alberta—lettre présentée en anglais (*Voir appendice A-19*)

4. MM. Dick Blanchard, Bob Grant, Bill McMillan, Roy Henderson, T. Dawson, A. E. Transport, Pat Parrell, Bill Burley, J. Buitenhuis, Regina, Sask.; Konrad Reuttinger, Saskatoon, Sask.; et H. J. Grasley, Edmonton, Alberta—lettres identiques présentées en anglais (*Voir appendice A-20*)

5. The Calgary Chamber of Commerce—Brief Submitted in English (*See Appendix A-21*).

6. Grocery Products Manufacturers of Canada—Brief submitted in English and French (*See Appendix A-22*).

7. Agricultural Institute of Canada—Brief submitted in English and French (*See Appendix A-23*).

8. Canadian Steel Service Centre Institute—Brief submitted in English (*See Appendix A-24*).

9. Lake Ontario Cement Limited—Brief submitted in English (*See Appendix A-25*).

At 12.32 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 o'clock p.m. this afternoon.

5. La Chambre de commerce de Calgary—mémoire présenté en anglais (*Voir appendice A-21*).

6. Grocery Products Manufacturers of Canada—mémoire présenté en anglais et en français (*Voir appendice A-22*).

7. Institut agricole du Canada—mémoire présenté en anglais et en français (*Voir appendice A-23*).

8. Canadian Steel Service Centre Institute—mémoire présenté en anglais (*Voir Appendix A-24*).

9. Lake Ontario Cement Limited—mémoire présenté en anglais (*Voir appendice A-25*).

A 12 h 32, le Comité ajourne jusqu'à 15 h 30.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Thursday, June 8, 1972.

[Texte]

• 1045

The Chairman: Gentlemen, we will resume consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

Proposed section 107(1) and 123(1) were allowed to stand. Perhaps we will have an opportunity to revert to them later today.

I will call proposed Section 129(1) on page 20.

Proposed Section 129—*Result of representation vote*

Mr. Alexander: I notice that in proposed Section 129, regarding representation vote, it states:

(1) The Board shall determine the result ... by the majority of employees voting.

Is that the same as the majority of the employees in a unit voting, or are we just talking about the majority of those voting?

Then I would refer you to proposed Section 138 where, in line 14 you refer to:

... a majority of the employees in the bargaining unit ...

Of course, that is with respect to revoking the certification. I would like to know why, in the certification, you have a ruling as a result of the majority of the employees and, in decertification, you refer to a majority of the employees in the bargaining unit. My reference in the first instance was to proposed Section 129.

Mr. B. Wilson (Deputy Minister, Department of Labour): They are different situations.

Mr. Alexander: They are different situations but why, in the first instance, do we refer to a majority of the employees voting and then, in the second situation, we refer to a majority of the employees in a unit. In other words, the latter seems to take into consideration all those in the unit whereas, in the first instance, we are just talking about the majority of the number who attend to vote. I am wondering, in fact, if this is the case, we are really getting a representation vote when we talk about acquiring the majority of those in attendance. Suppose you have 100 in a unit, 30 show up, and we get a majority of them—which is 16. You are stating that the 16 govern the 100. Whereas, on the decertification, you say that it should be the majority of the employees in a unit, which to me indicates 51 per cent in the decertification.

Mr. Wilson: There is a reason for all this.

Mr. Alexander: This is what I am seeking.

Mr. Wilson: Do you want to hear the reason?

Mr. Alexander: Oh, yes.

Mr. Wilson: The provisions in this bill relating to certification are much more liberal than they are in the act under which we are now operating. That act calls for the constituency to be all the employees eligible to vote. Your majority has to be based on that. If the number of employees eligible to vote were 100, 51 would determine the majority, and the union would have to demonstrate in making the application that it had the support of at least that many.

• 1050

If the union got under 51, it would not be certified. We have had votes where exactly 50 per cent of the employees chose a bargaining agent and 50 per cent, let us say, did

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 9 juin 1972

[Interprétation]

Le président: Messieurs, nous reprenons l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Nous avons laissé en suspens les articles 107 (1) et 123 (1). Nous aurons peut-être l'occasion d'y revenir plus tard.

Nous passons à l'article 129 (1), à la page 20.

Article 129—*Résultat du scrutin de représentation*

M. Alexander: Je remarque qu'à propos du scrutin de représentation, l'article 129 déclare:

(1) Le Conseil doit déterminer le résultat ... de la majorité des employés qui ont participé.

Est-ce la même chose que la majorité des employés d'une unité qui participent au vote, ou s'agit-il de la majorité des employés qui votent?

Je vous réfère ensuite à l'article 138, ligne 14:

... la majorité des employés de l'unité de négociations ...

Il s'agit évidemment de la révocation de l'accréditation. Je voudrais savoir pourquoi, dans le cas de l'accréditation, le vote se fait à la majorité des employés et dans le cas de la révocation, il s'agit de la majorité des employés de l'unité de négociation. Mon premier exemple se référerait à l'article 129.

M. B. Wilson (Sous-ministre, ministère du Travail): Les situations sont différentes.

M. Alexander: Les situations sont différentes mais pourquoi, dans le premier cas, parlons-nous de la majorité des votants et, dans le second cas, la majorité des employés de l'unité. En d'autres termes, dans le deuxième exemple, il s'agit de tous les employés de l'unité alors que dans le premier, nous ne considérons que la majorité des votants. Je me demande s'il s'agit véritablement d'un scrutin de représentation lorsque l'on considère la majorité des employés présents. Supposons que l'unité comprend 100 employés, que 30 soient présents et que l'on obtienne une majorité de 16. Vous déclarez que les 16 employés prennent des décisions pour les 84 autres. Dans le cas de la révocation, vous parlez de la majorité des employés de l'unité, ce qui représente un chiffre de 51 p. 100.

M. Wilson: Il existe une raison à cela.

M. Alexander: C'est ce que je recherche.

M. Wilson: Voulez-vous la connaître?

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: Les dispositions du bill en matière d'accréditation sont beaucoup plus libérales que celles de la loi actuelle. Aux termes de la loi, tous les employés ayant le droit de vote sont des électeurs. La majorité doit être fondée là-dessus. Si le nombre des employés ayant le droit de vote était de 100, 51 formeraient la majorité et le syndicat, en déposant la demande, devrait prouver qu'il a au moins le soutien de ce nombre d'employés.

Si le syndicat obtenait moins de 51 voix, il ne serait pas accrédité. Lors de certains scrutins, exactement 50 p. 100

des employés ont voté pour un agent négociateur et 50 p. 100 n'ont pas voté. Selon notre méthode actuelle, il est impossible que la demande soit acceptée.

[Text]

not vote. There is no way under our present practice that that application can succeed.

The unfair part about a constituency based on that is that there are always a number of employees who are sick, who are away on training courses or away for some other reason. Under the law, as it stands, they are eligible to vote, and if they were to return and showed up at the polling place, they could vote. This has imposed quite a hardship on the trade unions seeking certification.

As the task force recommended—and I think that other jurisdictions are following suit—we have liberalized these things. Where no existing bargaining agent is in place, it is now possible to make an application on the basis of 35 per cent shown: that is to say, where you have the support of 35 per cent; but you do still have to have, when the vote has taken place, a majority of those voting, but not a majority of those eligible to vote. It is now based on the employees voting, which is similar to the practice followed, let us say, in a political constituency.

In other words, the employees who do not vote are considered to be disinterested, and the union gets the majority and that is that. To safeguard those practices, where employees consider that they do not want any union at all or they may want a union that is not named on the ballot, there is a choice on the ballot for no union. So it is true that, in a constituency of 100, with it being possible to make the application with only 35 per cent and where only 51 per cent in all voted, that 26 employees could determine the bargaining agent.

In those circumstances of a large unit and only a small turnout, even though the union was certified as the bargaining agent, its having received such scant support would mean that it is not likely that their bargaining efforts or a resulting strike would be as successful as if they had the strong support of the employees.

Now swing over to decertification.

You have to keep in mind, and I have seen this, that all governments, when they pass this kind of legislation, consider collective bargaining to be a constructive force. The only inference I can take is that if they did not, they would not pass the legislation.

So it being constructive, you are liberal in the sense that you are trying to encourage collective bargaining, democracy in the industry; but when it comes to decertification you have an existing bargaining agent. There is a group of employees that that bargaining agent has been instructed by law to represent and he must represent them whether or not they are members of the trade union. So, in a case of decertification it would be against the principle and purpose of the act to follow the practices that we follow in certification because you have an agreement, you have a bargaining agent who has been certified and you have the whole unit of employees who are represented. In the case of certification, they wish to have a bargaining agent represent them, and in decertification there is an existing bargaining agent, and it would be chaotic to allow other unions to come along and, by getting a fraction over the bargaining agent, to disrupt the collective agreement and take it over. That is the reasoning behind it.

• 1055

Mr. Alexander: I can see your reasoning, although I do not quite buy it. In the first instance, I would think that when you are seeking certification that this is, of course, extremely important, but it seems to me that the reasons given, that you are sick or you are away or you cannot be reached, does not count. At the same time, when it comes

[Interpretation]

Ce qui est injuste, dans le cas d'un corps électoral de ce genre, c'est qu'il y a toujours un certain nombre d'employés malades, qui suivent des cours de formation ou qui sont absents pour une raison quelconque. En vertu de la loi actuelle, ils ont le droit de vote et s'ils se présentaient aux urnes, ils pourraient voter. Ceci met les syndicats dans une situation difficile lorsqu'ils demandent l'accréditation.

Comme l'a recommandé le groupe d'étude—et je crois que d'autres juridictions suivent cet exemple, nous avons libéralisé les méthodes. Lorsque aucun agent négociateur est en place, il est maintenant possible de déposer une demande avec le soutien de 35 p. 100 des employés. Cependant, lors du vote, il faut obtenir la majorité des votants, mais non pas la majorité des employés ayant le droit de vote. Le scrutin est maintenant fondé sur les employés qui votent, ce qui représente une méthode semblable à celle des élections politiques.

En d'autres termes, les employés qui ne votent pas sont considérés comme non concernés et le syndicat se contente d'obtenir la majorité. Afin de préserver cette méthode, lorsque les employés considèrent qu'ils ne veulent pas de syndicat ou qu'ils veulent un syndicat qui ne figure pas au scrutin, ils peuvent choisir de n'élire aucun syndicat. Puisqu'il est possible de déposer une demande avec le soutien de 35 p. 100 seulement des employés, il est vrai que lorsque le corps électoral est composé de 100 personnes et que 51 p. 100 seulement votent, l'agent négociateur peut être élu par 26 employés.

Lorsque l'unité est importante et qu'un petit nombre d'employés participent au vote, même si le syndicat est accrédité comme agent négociateur, le fait qu'il ait obtenu aussi peu de soutien signifie que ses efforts de négociation ou toute grève qui peut en résulter risquent de ne pas être aussi efficaces que s'il avait le ferme soutien des employés.

Passons maintenant à la révocation de l'accréditation.

Il faut rappeler que tous les gouvernements, lorsqu'ils adoptent ce genre de loi, considèrent les négociations collectives comme une méthode constructive. Sinon, ils n'adopteraient pas une telle législation.

Puisque le système est constructif, le caractère libéral réside dans le fait que l'on encourage les négociations collectives et la démocratie dans l'industrie; cependant, lorsqu'il s'agit de révocation il existe un agent négociateur. La loi l'oblige à représenter un certain groupe d'employés et il doit le faire, que les employés soient ou non membres du syndicat. Donc, dans un cas de révocation d'accréditation, suivre les pratiques que nous suivons dans une accréditation irait à l'encontre du principe et du but de la loi parce qu'il y a une convention. Un agent de négociation a été accrédité, et tout un groupe d'employés est représenté. Dans le cas d'une accréditation, ils veulent qu'un agent négociateur les représente; dans le cas d'une révocation d'accréditation, il existe déjà un agent négociateur. Il serait préjudiciable de permettre à d'autres syndicats de participer et de rompre la convention collective en l'emportant sur l'agent négociateur. C'est là le raisonnement qui en découle.

M. Alexander: Je comprends votre raisonnement bien que je ne sois pas tout à fait d'accord. En premier lieu, je crois que demander une accréditation est très important; mais il me semble que les raisons données, à savoir que vous êtes malade, que vous êtes en voyage ou qu'on ne peut vous atteindre, ne comptent pas. Or, lorsqu'on en arrive à la

[Texte]

to decertification you do not consider that. I am just wondering whether in fact when you refer to it as being the same as a political constituency, that that is just sort of covering the thing up or just begging the issue.

Mr. Wilson: Let us look at proposed Section 138.

Mr. Alexander: Proposed Section 138. You refer these to a majority in a...

An hon. Member: Proposed Sections 138 and 129 coincide perfectly.

Mr. Wilson: When a constituency is the whole bargaining unit...

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: ... as it must be, because you cannot disenfranchise it—

Mr. Robert Mitchell (Departmental Solicitor, Labour Department): I am sorry to interrupt.

Mr. Wilson: Go ahead.

Mr. Mitchell: The difference between the two, Mr. Alexander, is that it only takes 35 per cent to launch an application for certification...

Mr. Alexander: Right.

Mr. Mitchell: ... whereas it takes 50 per cent support to launch an application for decertification. If the board has to go to a vote to determine whether a majority of the employees in the bargaining unit wish or no longer wish to have the bargaining agent represent them, then both those kinds of representation votes are governed by proposed Section 129.

Mr. Thomas (Moncton): May I ask a supplementary?

The Chairman: Mr. Thomas.

An hon. Member: So, proposed Section 129 and 138 coincide.

Mr. Thomas (Moncton): This is a supplementary for clarification. I know we have passed proposed Section 127(2) (b), but I want to refer to it to make my argument, and I refer to where the 35 per cent and the 50 per cent is set out. In other words, this is the minimum number required for a successful application, but we now seem to be operating on the assumption that this determines the number who will vote. In other words, you say that at least 35 per cent will vote, but there is nothing in proposed Section 129(1) about it. All it says is:

The Board shall determine the result of a representation vote on the basis of ballots cast by the majority... It does not even say that a minimum of 35 per cent must vote. Only 20 per cent of the employees voted.

Mr. Mitchell: That is correct.

Mr. Thomas (Moncton): In the case of a 100-member unit 11 members could cast the majority vote. Is that correct?

Mr. Mitchell: That is correct.

Mr. Thomas (Moncton): I realize that proposed Section 129(1) does not bind the board to grant certification, but it is evidence that the majority of the employees want the union certified. We are talking about 35 per cent, but it does not even say that 35 per cent must be certified for a representative vote. I am asking for clarification on that. I cannot quite see the reasoning behind it.

[Interprétation]

révocation d'accréditation, vous ne considérez pas ces facteurs. Je me demande si, en fait, lorsque vous dites que c'est la même chose qu'une circonscription, ce n'est qu'une dissimulation de la chose ou une supposition du résultat.

M. Wilson: Passons à l'article 138.

M. Alexander: L'article 138 proposé. Vous y faites allusion à une majorité dans...

Un député: Exactement. Les articles 138 et 129 proposés se recoupent.

M. Wilson: Lorsqu'une circonscription forme toute l'unité de négociation...

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: ... comme ce doit l'être parce que vous ne pouvez pas la priver de ses droits...

M. Robert Mitchell (avocat du ministre, ministère du Travail): Je m'excuse de vous interrompre.

M. Wilson: Allez-y.

M. Mitchell: La distinction entre les deux, monsieur Alexander, c'est qu'il ne faut que 35 p. 100 des votes pour faire une demande d'accréditation...

M. Alexander: C'est vrai.

M. Mitchell: ... alors qu'il faut 50 p. 100 des votes pour faire une demande de révocation d'accréditation. Si le conseil doit organiser un vote pour déterminer si la majorité des employés d'une unité de négociation désire ou ne désire plus être représentée par un agent négociateur, ces deux genres de scrutins de représentation sont soumis à l'article 129 proposé...

M. Thomas: Puis-je poser une question supplémentaire?

Le président: Monsieur Thomas.

Un député: Ainsi les articles 129 et 138 proposés se recoupent.

M. Thomas (Moncton): Je voudrais apporter des précisions. Je sais qu'il a été accepté mais je veux parler de l'article 127 (2) (b), qui établit les normes de 35 p. 100 et de 50 p. 100, pour étayer mon argumentation. Ces chiffres sont le minimum requis pour que la demande soit reçue. Mais il semble que nous agissons comme si ces chiffres déterminaient le nombre de gens qui voteront. Mais il n'y a rien à ce sujet dans l'article 129 (1) proposé. On y lit que ceci:

Le Conseil doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentation d'après le vote de la majorité...

Il ne spécifie pas qu'un minimum de 35 p. 100 des employés doivent voter. Seulement 20 p. 100 des employés ont voté.

M. Mitchell: C'est exact.

M. Thomas (Moncton): Dans le cas d'une unité de 100 personnes, 11 d'entre elles pourraient donner un vote majoritaire. Est-ce exact?

M. Mitchell: Oui.

M. Thomas (Moncton): Je m'aperçois que l'article 129 (1) proposé n'oblige pas le Conseil à accorder une accréditation, mais il est évident que la majorité des employés veut que le syndicat soit accrédité. Nous parlons de 35 p. 100; mais l'article ne prévoit même pas que 35 p. 100 des employés doivent être accrédités pour avoir un scrutin représentatif. Je demande des éclaircissements sur ce point. Je ne vois pas le raisonnement qui en découle.

[Text]

Mr. Armstrong: To support the bargaining system, that is the ...

Mr. Thomas (Moncton): Yes, but there could be 11 people.

Mr. Armstrong: But in bargaining, as Mr. Wilson pointed out, they really will not have any strength vis-à-vis the employer. It is very unlikely that a union, on the basis of that kind of support, will muster much of a ...

Mr. Thomas (Moncton): I am always suspicious of these rules and regulations when you say they are unlikely and that this will not happen and that will not happen.

Mr. Armstrong: If you were the employer ...

Mr. Thomas (Moncton): You have given the board the power to do that right here on a very small matter.

Mr. Wilson: It is possible for a union to give certification in a 100-member constituency based on the 18 ballots in favour.

• 1100

Mr. Thomas (Moncton): Or less than that.

Mr. Wilson: No, not less than that.

Mr. Thomas (Moncton): Why not? That is what I am asking.

Mr. Wilson: They would not even have the 35 per cent support. They at least have to have 35 per cent support ...

Mr. Thomas (Moncton): It does not say that.

Mr. Alexander: ... to bring it in.

Mr. Thomas (Moncton): It does not say that.

Mr. Wilson: I know but the section says the majority of the ballots cast takes part of the rest.

Mr. Thomas (Moncton): Yes, but there is nothing there that says that those 35 per cent must vote. They can apply for the vote but even if only half of them voted, 10 members could control the vote.

Mr. Wilson: Surely it is only common sense and I am sure it must be written here somewhere, that if less than 35 per cent vote your application is out of the window.

Mr. Thomas (Moncton): Where does it say that though? Where does the bill say that?

Mr. Alexander: It does not say that.

Mr. Thomas (Moncton): That is what I am questioning in proposed Section 129(1). Where does it say that?

Mr. Wilson: I would think on the basis that the application fails because it was not supported by the proportion of the employees.

Mr. Thomas (Moncton): I am sorry, sir, but it does not say that. Proposed Section 129(1) says:

[Interpretation]

M. Armstrong: Pour appuyer le régime de négociation, c'est-à-dire ...

M. Thomas (Moncton): Oui mais il pourrait y avoir 11 personnes.

M. Armstrong: Mais dans les négociations, comme l'a dit monsieur Wilson, ils n'auront aucune force face à l'employeur. Il ne semble pas qu'un syndicat, avec si peu de soutien, pourra rassembler beaucoup de ...

M. Thomas (Moncton): Je me méfie de ces lignes de conduite et de ces règlements lorsque vous dites que probablement ils ne pourront pas, que ceci n'arrivera pas et cela non plus.

M. Armstrong: Si vous étiez l'employeur ...

M. Thomas (Moncton): Vous avez donné au Conseil le pouvoir de faire cela, ici même, sur une question de vraiment peu d'importance.

M. Wilson: Un syndicat peut accorder une accréditation dans une circonscription à partir des 18 bulletins de votes qui sont en faveur.

M. Thomas (Moncton): Ou moins que cela.

M. Wilson: Non, pas moins que ce chiffre.

M. Thomas (Moncton): Pourquoi pas? C'est ce que je veux savoir.

M. Wilson: Les syndicats n'obtiendraient même pas un appui de 35 p. 100. Or cet appui de 35 p. 100 est essentiel ...

M. Thomas (Moncton): Le bill ne précise pas ce pourcentage.

M. Alexander: Pour décerner un certificat d'accréditation.

M. Thomas (Moncton): Le bill ne donne pas cette précision.

M. Wilson: Certes, l'article précise que le Conseil détermine le résultat du scrutin des représentations d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé.

M. Thomas (Moncton): Oui, mais la loi ne dit pas que 35 p. 100 des employés doivent voter. Ceux-ci peuvent faire une demande de vote. Au cas où la moitié des employés voteraient 10 membres suffiraient à contrôler le vote.

M. Wilson: Je suis persuadé qu'il est écrit quelque part que si le vote ne compte pas 35 p. 100 des employés, la demande d'accréditation est annulée. C'est une question de bon sens.

M. Thomas (Moncton): Où avez-vous fait cette trouvaille? Cette précision se trouve quelque part dans le bill?

M. Alexander: Pas que je sache.

M. Thomas (Moncton): Voilà ce à quoi je m'en prends dans le paragraphe 1 de l'article proposé 129. Où trouvons-nous cette décision?

M. Wilson: Simplement, la demande serait annulée parce qu'une partie des employés ne l'aurait pas appuyée.

M. Thomas (Moncton): Je regrette, monsieur, mais le projet de loi n'a pas apporté cette précision. Dans le paragraphe 1 de l'article proposé 129, il est dit:

[Texte]

The board shall determine the result . . . on the basis of the ballots cast by the majority of employees . . . It does not say 35 per cent of the votes.

Mr. Wilson: Do not forget, in that case you have a no-union choice, too.

Mr. Thomas (Moncton): A what?

Mr. Wilson: A no-union choice on the ballot.

Mr. Thomas (Moncton): Not if they do not vote.

Mr. Wilson: If they do not vote then it is on their own heads. That is to say, a group of 18 in the bargaining unit then is the bargaining agent.

I want to point out right here that while this kind of legislation establishes what you might call a majority position, for some 50 years prior to this kind of representation legislation, a lot of units in this country, on the railways, were represented by unions which were in a distinctly minority position. It is the case of every kind of organization both in university, in real life and everywhere else, that a handful of people are the people who really initiate the action and make the organization function. You have a lot of passive people.

This is not as serious as you think it is because when you have a non-union choice, I would say in a unit of 100 it is quite unlikely that 65 per cent of the employees or the difference between 18 and 100 are not going to vote, either for the union or for no union at all. It is a simple practice it seems to me that if less than the claimed support in the application support the application fails. Let us say only 10 vote.

Mr. Thomas (Moncton): Why does it fail? On the regulation of the board?

Mr. Wilson: As I said to Mr. Skoberg earlier, the board has, in the existing regulations of the Canada Labour Relations Board, complete authority respecting the mechanics of taking the vote and the conduct of the vote, and the placing of names on the ballot. To some extent, this bill is much more explicit than the existing act in telling the board that in certain circumstances this has to be the same. One of the reasons is because the constituency being smaller there must be, in the United States practice too, an opportunity for the employees to say they do not want a union, any union.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I think we are back to where we started particularly after Mr. Thomas had pointed out what could happen. I think we have two situations here. First, you need at least 35 to 50 per cent who show an interest in certification. This is one step.

The next step is the vote. What occurs at the vote tells me that only those who are there will be considered and it is a majority of them. I think this is the point we are trying to make.

• 1105

When they do attend to vote you can have less than the 35 per cent and it will be based on the majority of them. As I read the act, it says:

[Interprétation]

Le Conseil doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé . . . Le bill ne précise pas un pourcentage minimum de 35 p. 100.

M. Wilson: N'oubliez pas que, dans ce cas on a la possibilité de ne pas se syndiquer.

M. Thomas (Moncton): Vous dites?

M. Wilson: Sur le bulletin de vote, il est permis de choisir de ne pas s'affilier à un syndicat.

M. Thomas (Moncton): Ce n'est pas le cas s'ils ne votent pas.

M. Wilson: Si les employés refusent de voter, que Dieu les bénisse! Mettons un groupe de 18 employés qui forment une unité de négociations: elle devient alors l'agent négociateur.

Je tiens à signaler en passant que si la loi actuelle donne lieu à une situation majoritaire, la tradition des cinquante dernières années comptait un grand nombre d'unités au pays notamment dans les chemins de fer qui étaient représentés par des syndicats tous minoritaires. D'ailleurs, dans les associations universitaires, commerciales ou autres, c'est une poignée de gens intéressés qui se lancent dans l'action et mettent en branle l'organisation. Dans ces groupes, il y a une majorité de gens inactifs.

La situation n'est pas aussi grave qu'on veut bien le laisser croire car cette liberté de s'affilier ou non à un syndicat offre certains avantages. Mettons qu'une unité compte 100 employés. Il est fort peu probable que 65 p. 100 des employés, soit la différence entre 18 et 100 employés, se refusent à voter soit en faveur du syndicat, soit contre ce dernier. L'expérience enseigne que la demande d'accréditation est annulée si l'on n'obtient pas le nombre de votes exigé par la loi. Mettons dix votes.

M. Thomas (Moncton): Pourquoi? A cause du règlement prévu par le Conseil?

M. Wilson: Comme je le précisais plus tôt à M. Skoberg, le Conseil est habilité, de par les règlements actuels du Conseil des relations du travail du Canada, à prendre les décisions relatives à la tenue du scrutin et à la réception des votes ainsi qu'à l'inscription des noms sur le bulletin de vote. Dans une certaine mesure, ce bill est beaucoup plus précis que ne l'est la loi actuelle. En effet, ce bill donne des directives au Conseil dans des cas précis. Or, étant donné que le nombre d'électeurs est plus restreint, comme c'est le cas aux États-Unis, on doit donner l'occasion aux employés de refuser de s'affilier à un syndicat.

M. Alexander: Monsieur le président, je crois que nous en sommes revenus à notre point de départ surtout que depuis, M. Thomas nous a signalé ce qui pourrait se produire. Or, il pourrait se produire deux cas bien distincts. Premièrement, l'accréditation doit intéresser au moins 35 à 50 p. 100 des employés. Voilà la première étape.

La seconde étape est le vote proprement dit. Ce qui se passe au moment du vote indique le fait suivant: on tiendra compte du vote de celles ou ceux qui se sont présentés

aux urnes, et c'est eux qui formeront la majorité. Voilà le point que nous essayons de faire valoir.

Le scrutin peut réunir moins de 35 p. 100 des électeurs et il sera fondé sur la majorité des votants. La Loi dit:

[Text]

The Board shall determine the result of a representation vote on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting.

Then the second paragraph says:

A vote by the majority of the employees voting in a representation vote is evidence that a majority of the employees in the unit in respect of which the vote was ordered are of the opinion expressed in the vote of the majority of employees voting.

This is how you try to cover the matter up. I am wondering whether, in fact, this is a truly representative vote when, in the first instance, and we go back to the original 100 members of the unit, it seems to me that you are going to have much less.

In the first instance you have shown some concern about at least having 35 per cent. There must be some reason for even picking out that.

Mr. Wilson: If they had 18 out of 35, they would have something over 50 per cent.

Mr. Thomas (Moncton): If they voted.

Mr. Alexander: I did not quite follow that 18 out of the 35.

Mr. Wilson: A vote of 35 is the level permitted in the application. If they had 18 of the 35, that is over 50 per cent of those who vote. If they had under that, in my opinion, they certainly could not be certified; although I would say that the rules of the board will have to go into those situations.

Mr. Alexander: What you are saying is that if 18 do show up, you have over 50 per cent of the original number who asked for the certification.

Mr. Wilson: I say that the application, as a matter of common sense, would have to have the support of 50 per cent of the employees who vote. I cannot foresee any other situation where it could be less because you can make an application for certification based upon 35 per cent showing of the people in the unit, but when it comes to a vote you must demonstrate that you have the support of over 50 per cent of the employees who voted.

Mr. Alexander: That is what I am saying.

Mr. Wilson: It cannot be any other way. In my opinion, if only 10 vote the application would be dismissed because it was not supported.

Mr. Alexander: I cannot see where you find that it will be dismissed because it is not there; it is not in the act.

Mr. Wilson: My own view is that at least 35 per cent have to vote. If you will not permit an application unless 35 per cent support the bargaining agent, under what ridiculous circumstances would a board certify a bargaining agent where it had received a lesser percentage than the support it claimed to have in the application?

Mr. Alexander: Right. Why is that not spelled out?

Mr. Wilson: As I say, the board has the power to make its own rules with respect to votes.

[Interpretation]

Le Conseil doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé.

Puis le deuxième paragraphe dit:

Le vote de la majorité des employés ayant participé à un scrutin de représentation constitue une preuve que la majorité des employés de l'unité pour laquelle le scrutin a été ordonné, partagent l'opinion exprimée, lors du scrutin, par la majorité des employés qui y ont participé.

C'est une façon d'essayer de camoufler les choses. Je me demande, si, en fait, c'est vraiment un vote représentatif car, dans le premier cas, il me semble que la représentation sera bien inférieure à ce qu'elle était à l'origine alors que l'unité était constituée de 100 membres.

Dans le premier cas, vous avez exprimé le souci de conserver au moins 35 p. 100 des voix. Pourquoi ce chiffre?

M. Wilson: 18 sur 35 représente un pourcentage de plus de 50 p. 100.

M. Thomas (Moncton): S'ils votent.

M. Alexander: Je ne comprends pas bien cette question des 18 sur 35.

M. Wilson: La demande d'accréditation doit faire état d'un niveau de 35 voix. S'il s'agissait de 18 sur 35, cela correspond à plus de 50 p. 100 des votants. Si le résultat était inférieur, je pense que l'accréditation ne serait pas accordée; mais ce sont les règlements du Conseil qui régissent ces situations.

M. Alexander: Vous voulez dire que si 18 d'entre eux se présentent, ils représentent plus de 50 p. 100 des demandes d'accréditation d'origine.

M. Wilson: Je dis que la demande, c'est une question de bons sens, doit obtenir le soutien de 50 p. 100 des employés votants. Je ne crois pas que cette proportion puisse être inférieure car au stade de la demande d'accréditation l'approbation de 35 p. 100 seulement des membres de l'unité est nécessaire, mais par contre, lors du scrutin, il faut pouvoir faire état du soutien de plus de 50 p. 100 des employés votants.

M. Alexander: C'est ce que je dis.

M. Wilson: Il ne peut en être autrement. A mon sens, s'il n'y a que 10 votants, la demande serait rejetée pour manque de soutien.

M. Alexander: Qu'est-ce qui vous fait dire quelle sera rejetée? Ce n'est pas dans la Loi.

M. Wilson: A mon sens, au moins 35 p. 100 des membres de l'unité doivent voter. Si vous n'acceptez que les demandes soutenues au moins par 35 p. 100 des membres, il y aurait des cas ridicules où un conseil accréditerait un agent négociateur ayant reçu un nombre de voix inférieur au nombre de voix de soutien déclaré dans la demande.

M. Alexander: C'est exact; pourquoi n'est-ce pas explicite?

M. Wilson: Comme je l'ai dit, le Conseil a la pouvoir de faire ses propres règlements en matière de scrutin.

[Texte]

Mr. Thomas (Moncton): The act does not mean anything. Regulations could toss it out. We are wasting our time discussing this; the board can make regulations.

Mr. Wilson: I am saying that of the employees who voted, you have to have the support of over 50 per cent.

The Chairman: Excuse me, I think if we refer to Section 127(2)(b), in French it sounds like the board has to be convinced that 35 per cent at least is there for representation and then 50 per cent of the unit must be members of the syndicate. It looks like it is 50 per cent of the employees, as I read that in French.

• 1110

Mr. Thomas (Moncton): Mr. Chairman, there is nothing to indicate how many of those people must vote. It is all right to say that the board is satisfied that not less than 35 per cent belong to the trade union, but when you come to proposed Section 129(1), the proposed section that we are discussing, the board determines the result of the vote on the majority of those employees voting. There is nothing to say that there must be a minimum number voting, so why do the witnesses say that the board will do such-and-such? What is the point of us discussing this bill at all if it is the case that the board can make regulations to interpret the act differently than here.

Mr. Wilson: Then it would be promptly haled into court and, if necessary, I suppose the act would have to be amended, if the court said, as you say, that it is ridiculous.

But regarding the point raised, Mr. Chairman, the proposed Section 127 is drafted this way:

not less than thirty-five per cent and not more than fifty percent . . .

The board has to order a vote within that margin, but if there were over 50 per cent of the employees, it could then certify. That is the distinction.

Mr. Thomas (Moncton): Without a vote?

Mr. Wilson: Without a vote, yes.

Mr. Thomas (Moncton): But this is not the point we are making. We are questioning the number. It says that if you have not less than 35 per cent, then the board can order a vote; but there is nothing in proposed Section 129(1) about that. As long as 35 per cent of a 100-member unit are members of the trade union, then even if just 15 of them voted, and a majority of 15 is 8, and if we are to determine the result on the basis of the ballots cast, this is evidence that a majority of the employees in the unit wish certification.

Mr. Wilson: You may be right but common sense indicates to me that an applicant would, in a vote, have to have not less than 35 per cent of the support demonstrated. Otherwise, the board would, if just 5 employees voted, consider that the 30 people who had supported the application no longer wanted the bargaining agent. Could this be construed any other way?

Mr. Alexander: It is too bad. If we are going to be rational about this, when we start with a figure of 35 per cent, I think that that should be carried over at least into the next section.

[Interprétation]

M. Thomas (Moncton): La Loi ne veut rien dire. Les règlements peuvent la rendre inopérante. Puisque le Conseil peut faire des règlements, nous perdons notre temps à discuter.

M. Wilson: Le soutien de plus de 50 p. 100 des employés votants est indispensable.

Le président: Pardonnez-moi, je pense que nous parlons de l'article 127(2)(b), dans le texte français, on comprend que le Conseil doit être convaincu que au moins 35 p. 100 des personnes doivent être représentées et que 50 p. 100 des membres de l'unité doivent être membres du syndicat. La version française semble vouloir dire 50 p. 100 des employés.

M. Thomas (Moncton): Monsieur le président, rien n'indique le nombre de personnes qui doivent voter. Il est très bien de dire que le Conseil est convaincu que le nombre des membres d'un syndicat n'est pas inférieur à 35 p. 100, mais lorsque l'on en arrive à l'article 129(1) proposé, l'article dont nous discutons, le Conseil détermine le résultat du scrutin d'après le vote de la majorité des employés votants. Rien n'indique qu'il doive y avoir un nombre minimum de votants; par conséquent, sur quoi se fondent les témoins pour dire que le Conseil le fera? D'ailleurs, que faisons-nous ici si vraiment le Conseil peut faire des règlements pour modifier l'interprétation de la loi.

M. Wilson: Si c'était le cas, les tribunaux en seraient saisis et, le cas échéant, je suppose qu'il faudrait amender la loi si le tribunal pensait, comme vous, que c'est ridicule.

Mais l'article 127 proposé est rédigé dans les termes suivants:

treinte pour cent au moins et 50 p. 100 au plus . . . lorsque le résultat se situe entre ces deux pourcentages, le Conseil est tenu de procéder à un scrutin mais il pourrait accorder l'accréditation sans scrutin s'il s'agissait de plus de 50 p. 100 des employés. C'est la distinction.

M. Thomas (Moncton): Sans scrutin?

M. Wilson: Sans scrutin, oui.

M. Thomas (Moncton): Mais ce n'est pas de cela que nous parlons. C'est le nombre que nous mettons en question. Dans l'article 127 il est dit que le Conseil peut demander un scrutin s'il est convaincu que 35 p. 100 au moins des employés sont membres du syndicat; mais l'article 129(1) n'en parle pas. Du moment que 35 p. 100 des 100 membres d'une unité sont membres du syndicat, même si 15 d'entre eux seulement ont voté—la majorité de 15 est 8—et même si les résultats sont déterminés d'après les bulletins déposés, cela prouve que la majorité des employés de l'unité désirent être accrédités.

M. Wilson: Vous avez peut-être raison, mais pour moi le bon sens consiste à penser que lors d'un scrutin, celui qui fait une demande d'accréditation doit avoir le soutien d'au moins 35 p. 100 des employés. Dans le cas contraire, si 5 employés seulement votaient, le Conseil considérerait que les 30 autres qui ont soutenu la demande, ne désirent plus d'agent négociateur. Pourrait-il en être autrement?

M. Alexander: C'est bien dommage. Si nous voulons être logiques, je pense que lorsque nous commençons à parler de 35 p. 100 dans un article, nous devrions au moins conserver le même pourcentage dans l'article suivant.

[Text]

Mr. Wilson: The board has the authority to make its regulations concerning the vote as you cannot possibly cover every voting situation in the act. It may wish to vary its practices from time to time, and as long as it does not violate the act and as long as it has the wide powers expressed in the proposed sections which you have already approved, it seems to me that, like other boards, it would be able to conduct itself. In reading the United States Labour Relations Act, I do not find that there are any specific regulations in the legislation itself which govern the taking of a vote.

The Chairman: We will allow Mr. Hales to speak next on the same subject, followed by Mr. Weatherhead, Mr. Caccia and Mr. Skoberg.

Mr. Hales: Supplementary to this matter under discussion, Mr. Chairman, I agree that, up to this point, the board shall order that a representation vote be taken among the employees of the union. Now if the board wants a representation vote, then we have certain democratic principles that we follow in our form of government and one of these is that a majority is one over half of the people voting. Why then, should we set about here to make rules that are different than we use in every other form of our governmental operations?

We talk about talking common sense. I think we are getting away off the beam when we talk along lines such as these. The argument has been put up that some of these people are away or that they are sick and so on. There is no reason whatsoever why those people cannot be sent a ballot to vote, the same as we do in our federal elections. All these people have an opportunity to vote. If there is an employee away for any reason whatsoever he can be sent a ballot and have an opportunity to vote. For us to break away from the democratic principles of voting for this particular bill does not do down with me at all. I cannot see it.

• 1115

Mr. Armstrong: We are not breaking away from any democratic principles.

An hon. Member: Is it not, in fact, more stringent?

Mr. Hales: Is not the democratic process that it must be a majority of the number of people in the unit? Suppose a unit consisted of 100 people, the majority would be 51. All right, let us stay with that principle. That is sound, it has been tried and it has been used. Why break away from it? Your reason was that they are away and cannot vote.

The Chairman: Will you allow Mr. Caccia a word?

Mr. Hales: Yes.

Mr. Caccia: Mr. Hales, would you then rule as invalid most of our municipal elections where the participation rate of the eligible voters is around 30 per cent?

An hon. Member: Or less.

Mr. Hales: No, it is the people voting.

Mr. Caccia: That is what we are saying in the bill.

Mr. Hales: No, you are sidestepping that in this 35 per cent issue, as I understand it.

Mr. Armstrong: It is a threshold to gain votes.

[Interpretation]

M. Wilson: Le Conseil, parce que la loi ne peut prévoir toutes les situations, a le pouvoir de faire ses propres règlements au sujet du scrutin. Il peut désirer changer de méthode de temps en temps, et dans la mesure où il ne contrevient pas à la loi et où il possède effectivement les pouvoirs très larges décrits par les articles que vous avez déjà approuvés, il me semble que, comme d'autres conseils, il doit pouvoir régler sa propre conduite. Dans la loi américaine sur les relations de travail, je n'ai pas trouvé de règlements précis régissant les méthodes de scrutin.

Le président: Nous donnons la parole à M. Hales, et ensuite à MM. Weatherhead, Caccia et Skoberg.

M. Hales: Monsieur le président, jusqu'à présent, je suis d'accord pour que le Conseil ordonne un scrutin de représentation parmi les employés du syndicat. Mais si le Conseil désire que soit tenu un scrutin de représentation, il faut tenir compte de certains principes démocratiques dont notre forme de gouvernement est une illustration; et l'un de ces principes est que la majorité est égale à la moitié des votants plus une voix. Pourquoi devrions-nous adopter ici des règlements qui ne sont pas conformes à ceux qui sont en vigueur pour toutes les autres activités gouvernementales?

Nous avons parlé de bon sens. Je crois que ces discussions nous en éloignent. On a cité l'argument des personnes qui sont absentes ou malades, etc. Il n'y a aucune raison de ne pas envoyer à ces personnes un bulletin de vote par la poste, comme nous le faisons pour les élections fédérales. Ainsi, tout le monde aurait la possibilité de voter. Si un employé est absent pour une raison ou une autre, on peut lui envoyer un bulletin de vote et lui donner la possibilité de voter. Je ne comprends vraiment pas pourquoi, dans ce bill, nous nous écarterions des principes démocratiques du vote.

M. Armstrong: Nous ne nous écartons d'aucun principe démocratique.

Une voix: N'est-ce pas, en fait, un processus plus strict?

M. Hales: Le processus démocratique n'est-il pas d'exiger la majorité des membres de l'unité? Supposons que l'unité soit formée de 100 personnes, la majorité est 51. Tenons-nous en à ce principe qui s'est avéré équitable. Pourquoi nous en éloigner? Votre argument est que certaines personnes sont absentes et ne peuvent voter.

Le président: Permettez-vous à M. Caccia de dire un mot?

M. Hales: Oui.

M. Caccia: Monsieur Hales, estimez-vous que la plupart de nos élections municipales sont illégales puisque le taux de participation des électeurs est d'environ 30 p. 100?

Une voix: Ou moins.

M. Hales: Non, il s'agit des votants.

M. Caccia: C'est ce que dit le bill.

M. Hales: Non, vous éludez cette question des 35 p. 100.

M. Armstrong: C'est un seuil qui permet de recueillir des voix.

[Texte]

Mr. Caccia: There are certain candidates in municipal elections who may win with less than 35 per cent of the votes.

Mr. Hales: However, we still give them an opportunity to vote by an advanced poll.

Mr. Caccia: Definitely.

Mr. Hales: Yes, so why do you not give these people—

Mr. Caccia: This is not denied here.

Mr. Hales: Yes it is.

The Chairman: Mr. Wilson will try to answer this question.

Mr. Wilson: You do give everybody an opportunity to vote, and the reason why the practice has changed over the last act is because a lot of employees who have no interest, just as they have no interest in municipal elections, in electing a bargaining agent sometimes determine the result. For instance, in a group of 100 if 49 wanted a bargaining agent and 51 did not give a damn and did not vote, the application would be rejected. We consider that to be unfair.

Mr. Hales: That is where I disagree.

Mr. Wilson: Will apathy, as in your municipal elections, determine that there was no candidate at all, no one would be elected at all. We changed our practice because we found a lot of people who were not interested in having a bargaining agent and merely by staying away, destroyed the desire of the 49, in the instance I have stated, of having one. They are all offered an opportunity to vote, there is no doubt about that. The eligible list is prepared and notices go out in accordance with the rules and the practice of the board. They are instructed what polling place to appear at in the plant and they are allowed time off to vote.

The Chairman: Mr. Weatherhead on the same subject.

Mr. Weatherhead: Yes, Mr. Chairman, I was just going to pursue the matter of actually how notice is given for voting, whether voting is carried on for more than one day, what happens to employees who may be working away from their home base for two or three days and this sort of thing. You may have gone into this a bit earlier before I came in, but could you elaborate and give me some more particulars. It seems to me that if there were sufficient notice and sufficient opportunities to vote, this would get around a lot of the problems that some of my colleagues from the Conservative Party here are concerned about.

Mr. Wilson: You are absolutely right, sir, and in the rules of the board that is law. In fact, we go to terrific lengths, certainly now and when I was on the board, to see that every employee is allowed to vote. When the parties are summoned by the election officer appointed by the board to meet to prepare the elections, it can be decided if they so wish that mail ballots be sent out.

I can recall one instance where two bargaining agents down in St. Thomas were contending so hotly for the bargaining rights that we visited a locomotive engineer in the hospital, he voted and the next day he died. You cannot go much further than that in allowing them an opportunity to vote. It is up to the parties, their wishes—

• 1120

May I add, supplementary to that in reply to the point that you raised, that the voting can take place over as

[Interprétation]

M. Caccia: Dans les élections municipales, certains candidats peuvent être vainqueurs avec moins de 35 p. 100 des voix.

M. Hales: Néanmoins, nous leur donnons tout de même la possibilité de voter par scrutin anticipé.

M. Caccia: Absolument.

M. Hales: Alors, pourquoi donc ne pas donner à ces personnes...

M. Caccia: Le bill ne supprime pas cette possibilité.

M. Hales: Si, il la supprime.

Le président: M. Wilson va essayer de vous répondre.

M. Wilson: Tout le monde a la possibilité de voter et si la pratique a changé dans la nouvelle loi, c'est qu'un grand nombre d'employés ne s'intéressent pas à l'élection d'un agent négociateur pas plus qu'ils ne s'intéressent aux élections municipales et parfois ce sont ces employés qui déterminent les résultats. Par exemple, dans un groupe de 100 employés, 49 désirent un agent négociateur et 51 s'en fichent et ne votent pas; la demande n'en sera pas moins rejetée et nous considérons que c'est injuste.

M. Hales: Je ne suis pas d'accord.

M. Wilson: Que le désintérêt, comme dans les élections municipales, détermine l'absence totale de candidat, et personne ne sera élu. Nous avons décidé de procéder différemment car nous nous sommes aperçus qu'un grand nombre de personnes ne s'intéressaient pas à l'élection d'un agent négociateur et que, en s'abstenant, elles détruisaient les aspirations des 49 autres. Mais tout le monde peut voter, cela ne fait pas de doute. On prépare une liste des électeurs et des préavis sont envoyés conformément aux règlements et aux pratiques du conseil. On informe chacun du lieu du scrutin à l'intérieur de l'usine, et chacun a la permission de quitter son travail pour aller voter.

Le président: Monsieur Weatherhead, sur le même sujet.

M. Weatherhead: Oui, monsieur le président, je voudrais savoir quelle forme prend le préavis du scrutin; le scrutin dure-t-il plus d'une journée; que se produit-il dans le cas des employés que l'on a envoyés travailler en dehors de l'usine pour deux ou trois jours, etc.? Vous en avez peut-être parlé avant que je n'arrive mais pouvez-vous me donner quelques détails. Il me semble que si les facilités de vote et le préavis étaient suffisants cela réglerait un grand nombre des problèmes de mes collègues du Parti conservateur.

M. Wilson: Vous avez tout à fait raison, monsieur, et cela fait partie des règles courantes du conseil. En fait, lorsque je faisais partie du conseil, et encore maintenant, le conseil fait tout ce qui est en son pouvoir pour permettre à tous les employés de voter. Lorsque les parties sont convoquées par le responsable des élections nommé par le conseil pour préparer les élections, elles peuvent décider, si elles le désirent, d'envoyer des bulletins de vote par la poste.

Je me souviens d'un cas, à St-Thomas, où la lutte entre deux agents négociateurs était si serrée que nous avons été voir à l'hôpital un mécanicien de locomotive; il a voté et est mort le lendemain. Il est difficile d'aller plus loin pour permettre aux gens de voter. La décision appartient aux parties, leurs désirs...

Je voudrais apporter des précisions au point que vous venez de soulever si l'on me permet cette question supplé-

[Text]

many days as the parties desire in order to ensure that all of the employees in the unit have an opportunity to vote.

For instance, if there are night shifts, there will be a ballot for those on night shift.

Mr. Weatherhead: And the employer has an equal opportunity to make his representations before the board at this time?

Mr. Wilson: He is represented when the balloting arrangements are determined. In fact he has to be represented because it is he who supplies the list of employees.

Mr. Weatherhead: In actual fact, have there been any cases within memory where certification has been granted where the vote has been less, say, than 25 per cent of the people voting?

Mr. Wilson: There have been countless votes taken where the applicant has failed to receive 51 per cent support even though he demonstrated on the application that he did have 51 per cent support, which he indeed had to have before the board would order a vote. Of course, if he does not get that support, the application is dismissed immediately. It cannot possibly stand. So with a less than 50 per cent vote, the applicant has no possible chance of succeeding under our existing legislation.

Mr. Weatherhead: Yes, but under the new legislation, the applicant would have a chance of succeeding as long as a majority of those voting is in favour of the application.

Mr. Wilson: I agree with your general proposition, subject to the fact that I think the applicant must demonstrate that he has more than 50 per cent support in relation to the application he made. It would be ridiculous, in my opinion, for an applicant to claim in an application that he had 35 per cent support of the employees, and then, when the ballots were counted, he had a lesser percentage. I think he would have to demonstrate at least that much support.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, Mr. Wilson makes it a bit difficult for me unless I am being very dense, which may be the case. It is difficult for me not to support the Conservative argument here if he is saying that the application should not be accepted unless 35 per cent of the people vote in favour of the application. Is that what you are saying, sir?

Mr. Wilson: No. I say that percentage-wise among the people who vote—and as I say, there is a no-vote ballot—he would have to receive over 50 per cent of that support. Let us take the case where a bargaining agent made an application claiming that he had 60 per cent of the employees and the board decided that there would be no vote. He would be certified. It seems logical to me that you simply could not take the position that if only three employees voted, when the applicant claimed that he had the support of 35 per cent, and two voted for the applicant and one voted against the applicant, that kind of application could succeed. It is absurd, in my opinion.

Mr. Weatherhead: But that is getting it down to its most absurd situation.

Mr. Wilson: Yes.

Mr. Weatherhead: It seems to me that if I were the solicitor for the union and it was not quite that low a vote but, say, a 20 per cent or a 30 per cent vote, I would argue that under proposed Section 129 the union clearly had the right to be certified in that instance. And I think perhaps my legal colleagues here would argue the same way. There are

[Interpretation]

mentaire. Le vote peut avoir lieu aussi longtemps que les parties en cause le souhaitent si bien que tous les employés de l'unité syndicale auront eu l'occasion de voter.

Par exemple, si les employés font un travail de nuit, ils auront l'occasion de voter tout autant.

M. Weatherhead: L'employeur a alors l'occasion de soumettre des instances au conseil?

M. Wilson: L'employeur est représenté quand les ententes relatives au scrutin sont déterminées. Il est indispensable qu'il soit représenté vu que c'est lui qui fournit la liste des employés.

M. Weatherhead: En réalité, peut-on se rappeler d'un seul cas où l'accréditation a été accordée quand moins de 25 p. 100 des employés sont venus voter?

M. Wilson: Dans bon nombre de cas, le candidat n'avait pas réussi à obtenir l'appui nécessaire de 51 p. 100 bien qu'il ait indiqué le contraire sur sa demande. Si le candidat n'avait pas fait cette déclaration, il n'aurait pas obtenu la permission du conseil. Il n'aurait pas été admissible au vote. Naturellement, si le candidat n'obtient pas cet appui, la demande est immédiatement rejetée. Donc, si les employés votent à moins de 50 p. 100, la demande est annulée dans le cadre de la loi actuelle.

M. Weatherhead: Oui, mais en vertu de la nouvelle loi, le candidat aurait des chances de réussite aussi longtemps que la majorité des votes lui donne son appui.

M. Wilson: J'en conviens avec vous aussi longtemps que le candidat peut prouver qu'il a obtenu l'appui de 50 p. 100 de ses employés. Le candidat ferait preuve de ridicule si, sur sa demande d'accréditation, il indiquait qu'il a obtenu l'appui de 35 p. 100 de ses employés, alors que le dépouillement du scrutin viendrait le démentir.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je suis peut-être bouché mais M. Wilson complique les choses. J'ai peine à ne pas appuyer l'argument conservateur selon lequel la demande doit être annulée à moins que 35 p. 100 des employés s'y montrent favorables. Est-ce bien cela que vous dites, monsieur?

M. Wilson: Non. En pourcentage, le candidat doit à tout prix obtenir un appui de 50 p. 100. Citons le cas d'un agent négociateur qui soumet une demande d'accréditation en déclarant qu'il a obtenu l'appui de 60 p. 100 de ses employés. Pourtant, le conseil décide qu'il n'y aura pas de vote. A ce moment-là, le syndicat serait accrédité. Il me semble donc logique que, dans le cas où un candidat prétend avoir obtenu l'appui de 35 p. 100 de ces employés et que ceux-ci sont au nombre de trois, dont deux sont en faveur de la demande et un s'y oppose, on ne peut pas affirmer que cette demande sera approuvée. Ce raisonnement serait absurde.

M. Weatherhead: Nous exposons là une situation qui traduit le comble de l'absurde.

M. Wilson: Oui.

M. Weatherhead: Si j'étais l'avocat du syndicat et que 20 p. 100 ou 30 p. 100 des employés avaient consenti à voter, je soutiendrais, qu'aux termes de l'article proposé 129, le syndicat a nettement le droit d'être accrédité. Et je crois que j'aurais l'appui de mes confrères. Il y a d'autres articles dans cette loi qui soutiennent le contraire. Je suis prêt

[Texte]

other sections in the act to the contrary. I am frankly willing to go along with a majority winning no matter what the percentage is, but you are telling me that you do not, as I understand it, think that if less than 35 per cent of the total number of eligible voted, that the unions should have the right to be certified. Is that not the case?

• 1125

Mr. Wilson: I think if you cannot make an application unless you have certain support it seems to me absurd that if in a vote you receive less support than that you can succeed. I may be wrong, and it may be that the rules of the Board when they come out will prove that I am wrong, but in my opinion the minimum number of people who could be certified under this bill would be 18 in favour of the bargaining agency.

The Chairman: Mr. Caccia. Are you through, Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: I will pass for now.

An hon. Member: Could I ask a supplementary on that.

The Chairman: I have Mr. Caccia next, but would Mr. Caccia allow a supplementary? Mr. Caccia, do you still want to talk to this, you asked to speak on it before.

Mr. Caccia: Yes. Some of the points have been raised, nevertheless the understanding from what Mr. Wilson said is that once the 35 per cent of those who care to participate in the vote have expressed the vote and the result indicates that 50 or 51 per cent of that vote is in favour of a certain bargaining unit, then that vote will carry. Is that correct?

Mr. Wilson: I can only say what I said before, that in my opinion, in a bargaining unit of 100 the bargaining agent could not be certified if it received less than 18. I might say that we drew up various charts on this in the course of deciding the various situations. The conclusion I reached, and I do not know that it was challenged at any time, was that a union, if it were required to make an application on a certain basis, could not possibly be certified unless it proved that it had a majority. It may be that Mr. Weatherhead is right as it is drafted, and you might have to look at it. However, my feeling is that we have a large area here where the Labour Relations Board has, as far as I am concerned, fairly complete authority with respect to the ordering of, the conducting of, the vote, placing the names on the ballot and really all they are required to do by the act in certain is order a vote between 35 to 50, and in other circumstances they have to have a run-off ballot, or have to have a no-union choice on the ballot.

Mr. Caccia: It seems to me, Mr. Chairman, to be a very reasonable approach that the destiny of a group should be determined by those men and women who take the trouble to participate in the vote, as is common practice in other types of election, and that the argument put forward by Mr. Hales does not hold water. It does not hold water even in municipal elections where the participation rate is as low as 30 per cent and sometimes even less.

• 1130

Mr. Thomas (Moncton): Two wrongs do not make a right.

Mr. Caccia: The fact is that it is based on the principle that the destiny of a group is determined by those who take the trouble to go out and vote and utilize the system that is made available. Any other deviation from it is just a weakening of—

[Interprétation]

à admettre le principe de la majorité, quel qu'en soit le pourcentage, mais vous me dites que vous ne pensez pas, si je vous comprends bien, que les syndicats qui obtiennent moins de 35 p. 100 des votes devraient être reconnus. Est-ce le cas?

M. Wilson: Je crois qu'il serait absurde de faire une demande d'accréditation sans avoir l'appui nécessaire. Je peux me tromper et la Commission peut prouver que je me trompe; néanmoins, le nombre de gens qu'on peut accréditer selon ce projet de loi s'élève à 18 en faveur du groupe qui négocie.

Le président: Monsieur Caccia. Est-ce que vous avez terminé monsieur Weatherhead?

M. Weatherhead: Je laisse passer pour le moment.

Une voix: Puis-je poser une question supplémentaire à ce sujet?

Le président: La parole est à M. Caccia pour l'instant. Peut-être M. Caccia vous accordera une question supplémentaire? Voulez-vous toujours discuter de ce sujet? Vous en avez parlé tout à l'heure.

M. Caccia: Oui. Dans les cas que nous avons étudiés, en dépit de l'interprétation de M. Wilson, on y précise que lorsque 35 p. 100 des votants ont déposé leur bulletin et que le résultat indique 50 ou 51 p. 100 en faveur d'une certaine unité de négociation, le vote est donc valide. Est-ce exact?

M. Wilson: Je ne peux que répéter ce que j'ai déjà dit: dans une unité de négociation de 100 personnes, l'agent de négociation n'est pas accrédité s'il n'a pas l'appui de 18 personnes au moins. Je crois que nous avons brossé différents tableaux pour déterminer les situations qui peuvent surgir; j'en suis arrivé à la conclusion qu'un syndicat, même s'il en faisait la demande, ne pourrait être accrédité à moins de prouver qu'il détient la majorité. Peut-être M. Weatherhead a-t-il raison et devrait-on regarder le problème de plus près, mais, à ma connaissance, ceci n'a jamais été contesté. Je crois, cependant, que nous étudions actuellement un domaine très vaste et que le Conseil du travail détient une très grande autorité en ce qui regarde la tenue et la conduite des élections, les scrutins et les mises en ballottage. Je crois qu'il peut faire respecter ce que décrète la loi, comme faire tenir un scrutin lorsqu'il y a entre 35 et 50 p. 100 des voix ou, lorsque les circonstances l'exigent, mettre un seul syndicat sur la liste.

M. Caccia: A mon avis, les gens qui se donnent la peine de participer au scrutin en allant déposer leur bulletin, ont le droit de déterminer l'avenir d'un groupe: c'est ainsi que fonctionnent tous les autres modes d'élections. Vue sous cet optique, l'argumentation de M. Hales ne tient pas debout. L'argument ne tient pas, même lors d'élections municipales où le taux de participation est quelquefois inférieur à 30 p. 100.

M. Thomas (Moncton): Ce n'est pas une raison.

M. Caccia: En fait, le principe est que la destinée d'un groupe est déterminée par ceux qui prennent la peine d'aller voter et d'appliquer le système existant. Toute infraction au principe ne fait qu'affaiblir...

[Text]

Mr. Wilson: Perhaps, sir, we could take a look at this point. However, as I have said, I cannot envisage a situation where a handful of employees with vastly less support within the union than the union claimed in making its application can determine certification. Perhaps we will have to make it clear that there has to be at least the support claimed in the application.

Mr. Caccia: It is our understanding that it is 50 per cent of the majority of those who will take the trouble to go out and vote, Mr. Chairman. This is a principle that we support.

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, I thought I had agreed with the reading of proposed Section 129 until the explanations started coming out. I still cannot understand why we set ground rules as to how the application will be made on a 35 per cent. Naturally if it is over 50 per cent then the application can automatically be granted. However, how could you possibly bring in any compulsion on anybody to vote? If you give them the right to vote, they have the right to vote. You have indicated, and I believe the board has been quite fair in making sure that everybody does have that right to vote. After you have given them the right to vote and apathy sets in, as invariably it does in our democratic system, nobody gives a darn whether they vote or not, in too many cases, then why would you try to make regulations. In fact I am wondering if you are going to make regulations as to what the words "majority of the employees voting" is all about. As far as I am concerned, if only one person wants to go out and vote, the rest have had the opportunity. If apathy sets in, so what?

Mr. Wilson: What kind of collective bargaining are we going to have in that situation?

Mr. Skoberg: The 35 per cent that originally were interested in bringing about an application for certification were interested at that time. With the long delays all too often in granting votes of the board, apathy does set in and many people forget what it was all about, although originally these people were interested in a certification vote. They have had the opportunity of voting. But if the board tries to set down guidelines, then we get back to where we were before: you are playing the numbers game again, and we go through the whole process once more of everybody being out on the property trying to drag in votes and all the rest of it.

As long as the board in its impartial method of operation grants that right to vote, that is exactly what goes on in a democratic process today. I appreciate what Mr. Thomas says, that two wrongs do not make a right, but unless we make it compulsory in our system of democracy that everybody has to vote or be fined, as they do in some countries, then what is the difference in so far as application of certification and the majority vote is concerned? You lose me when you start talking about the word "majority". In your opinion, will there be a regulation set in regard to the definition of "majority" in proposed Section 129?

Mr. Mitchell: The matter of regulations is a matter for the board, Mr. Skoberg, and we will not have any control over the regulations that the board adopts.

[Interpretation]

M. Wilson: Nous pourrions peut-être examiner la question. Cependant, comme je l'ai déjà dit, je n'imagine pas qu'un petit nombre d'employés puissent déterminer l'accréditation, alors qu'ils bénéficient à l'intérieur du syndicat d'un soutien bien moins fort que ce dernier l'a prétendu lorsqu'il a déposé sa demande. Il leur faudra peut-être déclarer que le syndicat doit être appuyé au moins par le nombre d'employés qui figurent dans la demande.

M. Caccia: Monsieur le président, il s'agit donc de 50 p. 100 de la majorité des employés qui prennent la peine d'aller voter. C'est un principe que nous défendons.

Le président: Monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Monsieur le président, je croyais approuver les dispositions de l'article 129 jusqu'à ce que nous commencions à donner des explications. Je ne comprends toujours pas pourquoi nous établissons des règles de base selon lesquelles la demande doit être appuyée par 35 p. 100 des employés. Évidemment, si le pourcentage est supérieur à 50 p. 100, la demande peut être automatiquement accordée. Cependant, comment peut-on forcer les gens à voter? Même si on leur donne le droit de voter, ils ne sont pas obligés de le faire. Comme vous l'avez indiqué, le Conseil s'est assuré que chacun ait le droit de vote. Après qu'ils aient obtenu le droit de vote, ils se laissent aller à l'indifférence, comme cela se produit invariablement dans notre système démocratique et, dans un grand nombre de cas, personne ne se soucie de voter; pourquoi essayer d'établir des règlements? En fait, je me demande si vous allez émettre des règlements sur la signification de l'expression «majorité des employés qui participent au vote». Pour ma part, même si une seule personne est disposée à voter, les autres en ont eu l'occasion. Que peut-on faire contre l'indifférence?

M. Wilson: Quel genre de négociations collectives aurons-nous dans cette situation?

M. Skoberg: Les 35 p. 100 qui, à l'origine, ont contribué à la demande d'accréditation, s'intéressaient alors à la question. Trop souvent le conseil retarde l'autorisation du scrutin, les gens deviennent indifférents et oublient ce dont il s'agissait alors qu'à l'origine ils désiraient un vote d'accréditation. Ils ont eu l'occasion de voter. Cependant, si le conseil essaie d'établir des directives, nous nous retrouvons dans la même situation qu'auparavant: nous jouons sur les nombres, les processus entiers se répètent chacun essaie d'attirer les votes, etc.

Dès que le Conseil adopte des méthodes impartiales et accorde le droit de vote, la situation est exactement la même que celle du système démocratique aujourd'hui. Je comprends ce que dit M. Thomas, ce n'est pas une raison, mais si notre système de démocratie n'oblige pas chacun à voter sous peine d'amende, comme cela se fait dans certains pays, quel est l'intérêt de la demande d'accréditation et du vote à la majorité? Le terme «majorité» me paraît obscur. A votre avis, va-t-on donner une définition du terme «majorité», tel qu'il figure à l'article 129?

M. Mitchell: Monsieur Skoberg, les règlements dépendent du Conseil et nous n'avons aucun contrôle sur les règlements qu'il adopte.

[Texte]

Mr. Skoberg: This is what frightens me, Mr. Chairman. We are just talking in riddles here. If there is going to be a regulation here well then it could be 50 per cent; we might get back to the same old cry of the type of majority that we have known in the past, which I thought we were trying to get away from.

• 1135

Mr. Wilson: I am inclined to agree with you, except in absurd situations, because it certainly would not be the intention of any piece of representation legislation to force the employer to bargain collectively in a unit of 100 employees where 3 had voted and 2 had voted for the bargaining agent, or even where only 1 had voted and had voted for the bargaining agent. What is collective about that?

Mr. Skoberg: As long as those people have had the right to vote it is just as collective as any other system we have, with all its fallacies.

Mr. Wilson: And what force would the collective bargaining take if only one employee had supported the applicant and went on strike?

Mr. Skoberg: But they originally had the 35 per cent. Or somebody had it.

Mr. Wilson: Well, that is why I say the application was not supported, did not even have the support that the bargaining agent claimed it had and was verified by the Board when it presented its application to the Board. The application is presented to the Board and the membership is verified. I assume they are going to have to pay dues in the same way as they do in the present Act. The officer appointed to investigate the application will go out and look at the employer's records, he will check the union's records against his payroll, and he will report back to the Board that the applicant has x percentage supporting the application. If it is lower than 35 per cent there is no application; if it is between 35 per cent and 50 per cent there is a vote; if it is over 50 per cent the Board has discretion to certify without a vote.

Mr. Skoberg: In your opinion, do you consider that the definition of "majority" will be a regulation? We are giving the Board broad, sweeping powers to make regulations under the bill, or under the Act.

Mr. Wilson: I would not for a minute say that the Board can make regulations which would evade or destroy the principles and the provisions contained in the Act. It could not do that.

Mr. Skoberg: But your definition of majority, mine, and others around this table, are probably entirely different. We all have different number games that we could play with that type of a majority situation.

Mr. Wilson: I think what we will have to do, sir, is look into whether there has been any drafting omission here and see what other jurisdictions do in exactly that type of case, and if it is true that we have been deficient in drafting then I think we would have to correct it. I certainly would think that if it is not already in here—I cannot understand why it is not because we have gone over this thing so many times—such a loophole would have been spotted. But in any resulting drafting we would certainly make it clear that an absurd situation could not arise where an applicant did not receive less than the support which it claimed in the application.

[Interprétation]

M. Skoberg: C'est cela qui m'inquiète, monsieur le président. Nous ne parlons qu'en énigmes. Si l'on doit émettre des règlements, le pourcentage pourrait être de 50 p. 100; nous risquons d'en revenir au genre de majorité que nous avons connu dans le passé et que nous essayons, je crois, de supprimer.

M. Wilson: Je suis tenté de vous approuver, sauf dans certaines situations absurdes car aucune législation en matière de représentation ne vise à forcer l'employeur à tenir des négociations collectives dans une unité de 100 employés où trois ont voté dont deux pour l'agent négociateur, ou même lorsqu'il n'y a qu'un seul votant qui a voté pour l'agent négociateur. Qu'y a-t-il de collectif dans ce système?

M. Skoberg: Tant que les employés ont le droit de vote, le système a un caractère collectif, avec tous ses défauts.

M. Wilson: Quelle serait la valeur des conventions collectives si un seul employé avait appuyé la demande et s'était mis en grève?

M. Skoberg: A l'origine, 35 p. 100 des employés l'avait appuyée.

M. Wilson: C'est pourquoi je déclare que la demande n'a pas été appuyée, qu'elle n'a même pas reçu le soutien que prétend l'agent négociateur, puisque le Conseil l'a vérifié lors du dépôt de la demande. La demande est déposée auprès du Conseil et le nombre des membres est vérifié. Je suppose qu'il faudra payer des droits, comme selon la loi actuelle. La personne chargée d'étudier la demande devra examiner les registres de l'employeur, ceux du syndicat, les comparer à son registre de paie et faire un rapport au Conseil, en indiquant le pourcentage d'employés qui ont appuyé la demande. S'il est inférieur à 30 p. 100, la demande est rejetée; s'il est situé entre 35 p. 100 et 50 p. 100, on procède au vote; s'il est supérieur à 50 p. 100, le Conseil a le pouvoir d'accréditer sans vote.

M. Skoberg: A votre avis, pensez-vous que la définition de la «majorité» fera l'objet d'un règlement? Nous accordons au Conseil de larges pouvoirs de réglementation en vertu du bill ou de la loi.

M. Wilson: Je n'imagine pas que le Conseil puisse émettre des règlements qui enfreignent ou détruisent les principes et les dispositions de la loi. Il ne peut pas le faire.

M. Skoberg: Votre définition de la «majorité», la mienne et celle des autres membres est probablement complètement différente. Nous pouvons tous jouer différemment sur les nombres dans cette question de majorité.

M. Wilson: Je crois que nous devons voir si nous avons fait des omissions en rédigeant le bill, nous renseigner sur la méthode adoptée par les autres juridictions dans le même genre de cas et, s'il est vrai que la rédaction n'est pas satisfaisante, nous devons y apporter des corrections. Si cela n'y figure pas déjà, je ne comprends pas pourquoi, car nous avons étudié si souvent la question qu'une telle lacune aurait certainement été détectée. Si nous rédigeons un autre texte, nous empêcherons certainement qu'une situation absurde se produise où le soutien est inférieur à celui qui figure dans la demande.

[Text]

Mr. Skoberg: Thank you.

Mr. Cafik: Mr. Chairman, I gather Mr. Mitchell is the legal counsel for the witnesses here today, and I would like to try to clarify something. I am beginning to wonder what has happened to me. I had a pretty clear impression of what these proposed sections meant and, as this goes on, I become more and more confused. I would like to ask a few short questions and, hopefully, get some direct answers, so that at least I understand exactly what is at stake here. It is my understanding that proposed section 126 in effect says that where a majority, being more than 50 per cent of the total numbers in a particular group of employees where they can prove that they have more than 50 per cent control over the people involved, if they want to join that particular union, that the board can certify them as a bargaining agent without a vote. Is that correct?

• 1140

Mr. Mitchell: That is one of the situations, yes.

Mr. Cafik: All right. Proposed Section 127 says that in the event that there is a minimum of 35 per cent of the total number of employees involved, up to a maximum of 50 per cent, then they can make application for a vote, and under such circumstances the board can grant that vote.

Mr. Mitchell: It must grant.

Mr. Cafik: It must grant the vote. I presume that where there are more than 50 per cent, then it really qualifies under proposed Section 126.

Mr. Mitchell: Yes, although the board has an overriding discretion to order a vote if it wishes, when there is more than 50 per cent support.

Mr. Alexander: You are right so far.

Mr. Cafik: All right. So in the case where they feel that there is over 51 per cent, and they are not quite sure, they can order a vote.

Mr. Mitchell: If they wish, yes.

Mr. Cafik: And in the case of 35 per cent to 50 per cent, they must order a vote.

Mr. Mitchell: That is correct.

Mr. Cafik: And the percentage figures are related to the total number of employees involved in that particular unit under consideration.

Mr. Mitchell: That is correct.

Mr. Cafik: All right. In the event of a vote, the certification must be granted if there is a clear majority of those who cast ballots for a particular union, and then the board must certify that particular union.

Mr. Mitchell: As at present drafted, that is correct.

Mr. Cafik: All right. By the way, do I understand it correctly that there must be on the ballots the names of all the contestant unions, plus one space for not wanting a union at all?

Mr. Mitchell: Depending on the circumstances.

Mr. Cafik: Yes. Depending on whether there is more than one bargaining agent seeking certification.

[Interpretation]

M. Skoberg: Je vous remercie.

M. Cafik: Monsieur le président, je crois que M. Mitchell est le conseiller juridique des témoins et je voudrais essayer d'obtenir certains éclaircissements. Je me demande ce qui se passe. J'avais l'impression de bien comprendre le sens de ces articles et mes idées deviennent de plus en plus confuses. Je voudrais poser quelques brèves questions et j'espère obtenir des réponses directes pour comprendre au moins ce qui est en jeu. Je crois comprendre que, d'après l'article 126, lorsque la majorité est supérieure à 50 p. 100 du nombre total d'employés d'un groupe particulier, lorsque l'on peut prouver qu'elle représente plus de 50 p. 100 des personnes concernées, si les employés veulent adhérer à un syndicat particulier, le Conseil peut l'accréditer comme agent négociateur, sans recourir au vote. Est-ce exact?

M. Mitchell: C'est l'une des possibilités.

M. Cafik: Très bien. L'article 127 déclare que lorsqu'un minimum de 35 p. 100 et un maximum de 50 p. 100 des employés sont membres, ils peuvent demander le vote et, dans ces circonstances, le Conseil peut accorder la tenue d'un scrutin.

M. Mitchell: Il doit l'accorder.

M. Cafik: Il doit l'accorder. Je suppose que lorsque le pourcentage est supérieur à 50 p. 100, l'article 126 s'applique.

M. Mitchell: Oui, bien que le Conseil ait le pouvoir d'ordonner la tenue d'un scrutin s'il le désire, lorsque plus de 50 p. 100 des employés accordent leur soutien.

M. Alexander: Vous avez raison jusqu'à présent.

M. Cafik: Dans le cas de plus de 51 p. 100, lorsque les chiffres ne sont pas très clairs, il peut ordonner la tenue d'un scrutin.

M. Mitchell: Oui, s'il le désire.

M. Cafik: Dans le cas d'un pourcentage de 35 à 50 p. 100, il doit ordonner le scrutin.

M. Mitchell: C'est exact.

M. Cafik: Les pourcentages sont relatifs au nombre total d'employés qui participent à l'unité que l'on considère.

M. Mitchell: C'est exact.

M. Cafik: Très bien. Dans le cas d'un vote, l'accréditation doit être accordée lorsqu'il existe une nette majorité d'employés qui votent pour un syndicat particulier, puis le Conseil doit accréditer le syndicat en question.

M. Mitchell: Tel que le Bill est rédigé, c'est exact.

M. Cafik: Très bien. Est-il vrai que les bulletins doivent comporter le nom de tous les syndicats qui se présentent, en laissant un espace pour le cas où l'on refuse tout syndicat?

M. Mitchell: Cela dépend des circonstances.

M. Cafik: Oui; si plusieurs agents négociateurs qui demandent l'accréditation.

[Texte]

Mr. Mitchell: Yes. If there was a bargaining agent in place when the application for certification was made, then there would be no choice to vote for no union. But one of the circumstances could be the situation.

Mr. Cafik: All right. I want to pursue the case of a union in place, after I get finished with this particular series of questions.

Mr. Skoberg: You are batting about 100 per cent now, so do not go too fast.

Mr. Cafik: All right. So you get a majority, and in the case of there not being a clear majority for one of the unions, but the combined series of unions that are seeking certification constitute a majority of the people, then you have a runoff ballot with the lowest one on the totem pole dropping off in each subsequent runoff.

Mr. Mitchell: Sorry to wreck your batting streak.

Mr. Cafik: All right. Correct me on that.

Mr. Mitchell: The second vote would be a choice put to the employees as to whether or not they wished to be represented by the union that had the greatest number of votes the first time around.

Mr. Cafik: Yes. And say they reject that.

Mr. Mitchell: Then there is no union.

Mr. Cafik: Fair enough. I understand that.

Could you explain to me what happens in the case of a union being in place? What I have been talking about, I presume, is always the case where a particular group of employees had no bargaining rights. But now in the case of a bargaining agent in place, and someone else comes along and contests it and wishes to become the bargaining agent, and goes to the board, precisely what happens in the vote in that particular case? I gather that there is always a vote called by the board?

Mr. Mitchell: Normally, although not necessarily. Probably.

Mr. Cafik: All right. Do you mean to say that if you have a bargaining agent in place, and that if a contestant bargaining agent were to approach the board and say that we can prove that we have more than 50 per cent of the total number of employees in favour of us, the board has the option of granting them certification and decertifying the other without a vote?

Mr. Mitchell: They normally would not do that.

Mr. Cafik: But do they have the power to do that?

Mr. Mitchell: They would have the power to do that, and they could in an extreme case.

Mr. Cafik: What would be an extreme case? It seems to me that you either believe they have a majority or you do not.

Mr. Mitchell: They are not required to have a vote. I will set up a hypothetical case. If you had a bargaining unit of 100 people who had been represented by union A and union B makes an application for certification for those same employees, and if the board were perfectly satisfied that all of those employees were no longer interested in having union A there, and they all wanted union B there, and union A did not want to represent them any longer, and union A wanted out, and union B wanted in, I think under the proposed act the board would have the power to make the order without having to go through the process of having the vote.

[Interprétation]

M. Mitchell: Oui. Si un agent négociateur était en place lorsque la demande d'accréditation a été déposée, il ne serait pas possible de refuser tout syndicat. Mais la situation peut se produire.

M. Cafik: Très bien. Je voudrais aborder le cas d'un syndicat en place, lorsque j'en aurai fini avec cette série de questions.

M. Skoberg: Vous allez déjà très vite.

M. Cafik: Très bien. Au cas où la majorité ne se prononce pas nettement en faveur de l'un des syndicats, mais que l'ensemble des syndicats qui demandent l'accréditation constitue la majorité des employés, vous procédez à un vote par élimination ou le plus faible se retire chaque fois.

M. Mitchell: Non. Je suis désolé de vous ralentir.

M. Cafik: Très bien. Corrigez mes erreurs.

M. Mitchell: Le second scrutin donnerait aux employés le choix d'être représenté par le syndicat qui a obtenu le plus grand nombre de voix au premier tour.

M. Cafik: Oui. Supposons qu'il le rejette.

M. Mitchell: Il n'y a alors aucun syndicat.

M. Cafik: Cela est juste. Je comprends.

Pouvez-vous me dire ce qui se passe lorsqu'un syndicat est en place? Je suppose que le cas dont j'ai parlé est toujours celui d'un groupe particulier d'employés qui n'a pas le droit de négociation. Cependant, dans le cas d'un agent négociateur en place, lorsqu'un autre candidat se présente à titre d'agent négociateur et s'adresse au Conseil, en quoi consiste précisément le vote? Je crois comprendre que le Conseil a toujours recours au vote.

M. Mitchell: De façon générale, bien que pas nécessairement. C'est probable.

M. Cafik: Très bien. Voulez-vous dire que si un agent négociateur est en place, et qu'un autre agent négociateur s'adresse au Conseil en disant qu'il peut prouver que plus de 50 p. 100 du nombre total d'employés est en sa faveur, le Conseil peut lui accorder l'accréditation et révoquer l'autre syndicat, sans procéder au vote?

M. Mitchell: En général cela ne se fait pas.

M. Cafik: Mais le Conseil a le pouvoir de le faire n'est-ce pas?

M. Mitchell: Il en a le pouvoir et ne le fait que dans des cas extrêmes.

M. Cafik: Qu'entendez-vous par un cas extrême? Il me semble que vous devez être convaincu ou non qu'il y a une majorité.

M. Mitchell: Le vote n'est pas obligatoire. Je prendrai un cas hypothétique. Prenons une unité de négociation de 100 employés, représentée par un syndicat A et supposons qu'un syndicat B demande l'accréditation pour les mêmes employés: si le Conseil était convaincu que tous les employés ne souhaitent plus appartenir au syndicat A, mais désiraient adhérer au syndicat B, si le syndicat A ne voulait plus les représenter, s'il voulait être remplacé par le syndicat B, je crois qu'en vertu du Bill, le Conseil aurait le pouvoir de prendre une décision sans recourir au scrutin.

[Text]

• 1145

Mr. Cafik: All right.

Mr. Alexander: Supposing that union A wanted to stay in?

Mr. Mitchell: They would have a vote.

An hon. Member: Why is that?

Mr. Wilson: That is the policy of the board and always has been. The purpose is so that the dispossessed bargaining agents, it will be clearly shown to the world, did not have the support of the employees, but there is nothing in the legislation that says that. It is a matter of the voting rules and practices of the board.

Mr. Cafik: All right, to get this clear then, it is expected that the policy of the board would be that certification under the circumstances I have just described would only be transferred to a new bargaining agent in the event that there was no contest by the existing bargaining agent with the new one.

Mr. Wilson: Or if the bargaining agent was dead, had disappeared.

Mr. Cafik: Yes, all right. So there is no contest for one or other reasons, but where there was a dispute between the two you would anticipate that there would always be a vote.

Mr. Mitchell: Yes, that is right.

Mr. Cafik: In that particular case the vote then would be a choice, if there were only two unions, between the two unions involved.

Mr. Mitchell: Union A or Union B, yes.

Mr. Cafik: In that case, as in the cases previously outlined, in respect to the percentage of votes required, the majority of those casting ballots would determine the outcome of that particular election?

Mr. Mitchell: That is correct.

Mr. Cafik: All right.

The Chairman: May I ask a supplementary question?

Mr. Cafik: Yes, by all means.

The Chairman: I thought, for example, last year the employees of Montreal wanted another union. They had a vote and because they did not get 51 per cent of all the employees on that vote, they were not allowed to change unions. Even though they had a majority, still this did not allow them to change unions. Does this same thing apply here?

Mr. Mitchell: No, it does not. Under this legislation, it would be determined by a majority of the employees voting.

Mr. Cafik: May I just pursue a couple of other points? All the rules and regulations in respect to the manner in which that vote or any votes under these particular proposed sections are involved are laid down by the board.

[Interpretation]

M. Cafik: D'accord.

Mr. Alexander: Mettons que le syndicat ne veuille pas débarquer?

M. Mitchell: Il y aurait un scrutin.

Une voix: Pourquoi?

M. Wilson: C'est la politique habituelle du Conseil. En effet, il faut que la population sache que les agents négociateurs n'ont pas obtenu l'appui des employés. En revanche, rien dans la loi ne prévoit une telle mesure. C'est une question de règlement et d'habitude au sein du Conseil.

M. Cafik: Tirons l'affaire au clair. On peut alors s'attendre à ce que ce soit la politique du Conseil de faire en sorte que l'accréditation dans des cas précis soit uniquement cédée à un nouvel agent négociateur si l'ancien agent négociateur ne veut pas affronter l'autre.

M. Wilson: Ou encore si l'agent négociateur disparaissait.

M. Cafik: Bon. Le raisonnement est logique dans le cas où il n'y a pas de concurrence. D'ailleurs, s'il y avait un différend entre les deux agents négociateurs, il faudrait, d'après vous, qu'il y ait un scrutin.

M. Mitchell: C'est juste.

M. Cafik: Dans ce cas, il faudrait choisir entre les deux syndicats si seuls deux syndicats étaient en cause.

M. Mitchell: Le syndicat A ou le syndicat B.

M. Cafik: Dans ce cas, comme dans les autres cas que l'on vient de préciser, le résultat d'un scrutin de représentation devrait être déterminé d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé, n'est-ce-pas? Je parle en pourcentage.

M. Mitchell: C'est juste.

M. Cafik: Bon.

Le président: Une question supplémentaire?

M. Cafik: Allez-y!

Le président: J'avais la nette impression que les employés de Montréal auraient souhaité leur rattachement à un autre syndicat l'an dernier. Il y a eu tenue d'un scrutin et du fait qu'ils n'ont pas pu obtenir 51 p. 100, on ne leur a pas permis de changer de syndicat. Ils ont eu la majorité, mais pas le droit de changer de syndicat. Ce même cas se représente-t-il ici?

M. Mitchell: Non. Aux termes de la loi, le résultat d'un scrutin serait déterminé d'après le vote de la majorité des employés qui ont voté.

M. Cafik: J'ai l'intention de poursuivre le débat sur deux autres points. Ai-je raison de croire que les règlements concernant tout ce qui touche au vote aux termes des articles proposés sont fixés par le Conseil?

[Texte]

Mr. Mitchell: That is correct.

Mr. Cafik: All right. There is no floor limit as to the degree of participation required by a group of employees in order to validate the vote or its outcome?

Mr. Mitchell: On my reading of the legislation as presently drafted, there is not.

Mr. Cafik: There is no floor. So to take the hypothetical and, I think perhaps, not too meaningful cases that some have presented, where there might only be 10 per cent of a group of people voting, a majority of that 10 per cent would constitute a valid election?

Mr. Mitchell: As presently drafted, I think the answer to that question is, yes.

Mr. Cafik: All right. Is that particular approach consistent with existing legislation on the provincial level in respect to this, or are there provinces which, in fact, deal with majorities in terms of absolute numbers as opposed to percentages of those who cast ballots?

Mr. Mitchell: They go both ways, Mr. Cafik.

Mr. Cafik: What particular provinces take the route opposite to the one we are using?

Mr. Mitchell: The Atlantic Provinces—I think all of them.

Mr. Armstrong: Except Ontario.

Mr. Mitchell: Ontario is the same as this; Saskatchewan is the same.

Mr. Armstrong: The basic formula is different but the principle is the same.

Mr. Mitchell: I cannot answer for the others.

Mr. Cafik: All right. I just say in conclusion, Mr. Chairman, although I was confused, now with the help of Mr. Mitchell I understand the way it is and I must say that I am in agreement with it. It is consistent with the ordinary electoral process for municipal, federal or provincial elections and I am willing to vote on it myself.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Mr. Mitchell has replied in the affirmative to the question of when there would be a very low participation rate in the vote as to whether the majority vote would be the final determining vote for that particular group. However, in reply to Mr. Skoberg, some minutes ago, the reply seemed to be that when it comes to very small numbers of participants the board would not consider that as a meaningful expression of will on the part of those who had participated in the vote. We have an area that needs clarification as to whether the board will make a decision regardless of the majority vote when the participation is very low and when and where the line will be drawn.

• 1150

Mr. Wilson: I would want to look at the practice of some other jurisdictions. To be consistent with the 35 per cent principle I think it would have to be provided that a minimum number of at least 35 per cent of the employees would have to vote.

[Interprétation]

M. Mitchell: C'est juste.

M. Cafik: Bon. Or, on n'a pas fixé de plancher à la participation exigée de la part d'un groupe d'employés pour assurer la validité du vote.

M. Mitchell: Si je lis la loi sous sa forme actuelle, non.

M. Cafik: Donc, pas de plancher. Prenons donc un cas hypothétique qui n'est peut-être pas significatif. Si 10 p. 100 seulement des employés votaient, une majorité de ce pourcentage constituerait une élection valable?

M. Mitchell: Si l'on lit la loi dans sa forme actuelle, je dois répondre par l'affirmative.

M. Cafik: Bon. Cette méthode est-elle conforme aux mesures législatives provinciales actuelles à cet égard? Existe-t-il des provinces qui conçoivent la majorité des votes en termes de chiffres absolus par opposition au pourcentage des votants?

M. Mitchell: On trouve les deux méthodes, monsieur Cafik.

M. Cafik: Pouvez-vous me nommer les provinces qui n'ont pas choisi notre méthode?

M. Mitchell: Toutes les provinces de l'Atlantique.

M. Armstrong: Sauf l'Ontario.

M. Mitchell: Non, l'Ontario et la Saskatchewan ont adopté notre façon de procéder.

M. Armstrong: Leur formule de base est différente mais le principe est le même.

M. Mitchell: Je ne puis pas me faire le porte-parole des autres provinces.

M. Cafik: Bon. Je dois dire que même si je ne savais pas de quoi il retournait, grâce à l'aide de M. Mitchell, je vois maintenant comment se passent les choses et je ne m'y oppose plus. Cette méthode abonde dans le sens du processus électoral ordinaire qui a lieu lors des élections municipales, fédérales et provinciales. Je me fais donc le défenseur de cette politique.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: M. Mitchell a répondu par l'affirmative à la question suivante: Quand le taux des votants est faible le vote majoritaire serait le facteur déterminant du résultat du scrutin dans ce groupe particulier. Toutefois, on a fait une autre réponse à M. Skoberg. Il m'a semblé entendre que quand les participants sont peu nombreux, le Conseil peut juger leurs vœux inacceptables. Je veux savoir si le conseil prendra une décision sans tenir compte du vote majoritaire dans le cas où la participation des électeurs est faible. Où allons-nous tirer la ligne de démarcation?

M. Wilson: J'aimerais quand même examiner ce qui se passe dans d'autres juridictions. Si l'on veut suivre le principe des 35 p. 100, il faudrait établir un pourcentage minimum qui ne soit pas inférieur à 35 p. 100 des employés qui participeront au vote.

[Text]

Mr. Alexander: At least that.

Mr. Wilson: I had assumed this, probably wrongly, but I do say that at no time in my discussions with the draftsmen or others, I contemplated such an absurd situation as of few as one or two or three employees voting. The minimum number I have ever considered would be 35 per cent voting, with 18 per cent for and 17 per cent against. I cannot contemplate collective bargaining working or being viable in any other circumstances.

Mr. Caccia: Thank you.

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 129, gentlemen?

Mr. Alexander: I was under the impression that we were going to stand this section; I am still . . .

The Chairman: Is it the wish of the Committee to have this proposed section stand? Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Wilson, you have had a lot of experience, is it not true that when you apply for a certification vote you get two unions competing prior to the vote; the organizers move in; there is a lot of money spent; and certainly the union that is not certified will certainly make sure that they have their numbers requested before they even apply for it?

Mr. Wilson: Of course; it would be absurd otherwise. As a matter of fact, I would go so far as saying, Mr. Turner, that very few unions will come before the board on a bare 35 per cent because they know that there is slippage. Even in the case of 51 per cent, as they are now required to get, they always aim for at least 60 or 65 per cent. Only when it is quite clear that they cannot get any other support than the 51 or 52 per cent do they come in and count on being no slippage. I have never dreamed that they would be able to succeed in an application for certification unless 35 per cent of the employees vote.

The Chairman: That is right.

Mr. Wilson: We would not possibly conceive collective bargaining or representation legislation working in that connection. That is why we would like to look at it again in that context.

Mr. Turner (London East): With your experience it is more apt to be more than 50 per cent, 60, 65 and as high as 70 per cent, before any move is made, is this correct?

Mr. Wilson: That is right, except in certain small bargaining units where one employee represents quite a percentage.

Mr. Turner (London East): Would you be prepared to recommend regulations in this bill that would require at least 35 per cent of the members of the bargaining unit in the vote as a guide to the Canada Labour Relations Board in applying proposed Section 129(1).

Mr. Wilson: Unless I look at the powers of the board again, very closely, particularly with respect to the conduct of the vote, I think it would have to be in the legislation before it could be legal.

[Interpretation]

M. Alexander: Au moins.

M. Wilson: C'est ce que j'avais pensé, peut-être à tort, mais je dois dire qu'au cours de mes débats avec les législateurs ou d'autres experts, je n'ai jamais envisagé le comble de l'absurde qui se manifeste quand un ou deux employés votent. Quand à moi, le plus petit nombre devrait se situer à 35 p. 100 dont 18 p. 100 votent pour et 17 contre. D'après moi, je ne peux pas envisager la bonne marche d'une négociation collective, voire son existence, dans d'autres circonstances.

M. Caccia: Je vous remercie.

Le président: D'autres questions au sujet de l'article proposé 129, messieurs?

M. Alexander: J'avais la nette impression qu'on réserverait cet article; toutefois . . .

Le président: Faut-il réserver cet article proposé, messieurs? Monsieur Turner.

M. Turner (London-East): Monsieur Wilson, je m'incline devant votre expérience. N'est-il pas vrai que, lorsque vous faites une demande d'accréditation, les syndicats entrent en concurrence avant la tenue du scrutin; les organisateurs font leur travail, des sommes considérables sont dépensées; bref, n'est-il pas vrai qu'un syndicat qui n'a pas encore obtenu son certificat d'accréditation syndicale s'assurera l'appui nécessaire avant même de soumettre sa demande?

M. Wilson: Naturellement. Il serait absurde d'agir autrement. En fait, j'oserais même dire que très peu de syndicats se présenteraient devant le conseil avec l'appui minimum de 35 p. 100 puisqu'ils tiennent compte des erreurs possibles. Même dans le cas où l'on exige 51 p. 100, les syndicats visent toujours à obtenir 60 ou 65 p. 100 des votes. Ce n'est que lorsqu'ils ne peuvent s'assurer un appui plus puissant qu'ils se contentent d'un 51 ou 52 p. 100 de votes et qu'ils rejettent la possibilité d'erreur. Quant à moi, je n'ai jamais pensé qu'une demande d'accréditation pourrait être acceptée à moins d'avoir au moins 35 p. 100 du vote des employés.

Le président: C'est juste.

M. Wilson: On a du mal à envisager une négociation collective ou un scrutin de représentation inscrit dans ce contexte. C'est la raison pour laquelle nous aimerions l'étudier dans cette perspective.

M. Turner (London-East): D'après vous, monsieur, il serait plus sage d'exiger 50 voire 60, 65 et même 70 p. 100 des votes avant de faire la démarche, n'est-ce pas?

M. Wilson: C'est juste, sauf dans le cas des petites unités de négociation où un seul employé représente un fort pourcentage.

M. Turner (London-East): Seriez-vous disposé à recommander dans ce bill la création d'un règlement qui exigerait qu'au moins 35 p. 100 des membres de l'unité de négociation devront voter; ainsi, ce pourcentage pourrait servir de guide au Conseil des relations ouvrières du Canada dans l'application de l'article proposé 129 (1).

M. Wilson: Il me faudrait examiner à nouveau les pouvoirs du conseil et notamment ceux qui ont trait à la tenue du scrutin. Quant à moi, je pense que ce pourcentage devrait être inscrit dans la loi avant son entrée en vigueur.

[Texte]

Mr. Turner (London East): I have watched representations ballots in the CNR and there was all kinds of activity for six to eight months prior to the vote and even at the time of the vote. Everybody was interested and it was keenly contested. I do not think there is any problem; I think it is a good part of the book.

Mr. Wilson: This discussion, I think, has been very useful. If it turns out in reading other sections more closely later on and after consulting the draftsmen that the result is absurd as you gentlemen have indicated, we would certainly have to change it. There is no doubt about that.

• 1155

Mr. Turner (London East): Usually a certification vote keeps a union that wants the contract on their toes so they are always producing them. You do not have to worry about a certification vote.

Mr. Wilson: Certainly it is up to the union to get the vote out. There is no other way it can be done.

Mr. Turner (London East): Thank you.

The Chairman: Gentlemen, is it the wish of the Committee to let proposed Section 129 stand?

Mr. Weatherhead:

Mr. Weatherhead: I understand that the Deputy Minister wants this stood. Is that the case?

Mr. Alexander: That is the case.

Mr. Wilson: I do not have any power to make that decision.

Mr. Weatherhead: No, I mean he would like it stood. Is that the ...

Mr. Wilson: I would think so, yes.

Mr. Weatherhead: Because I think ...

The Chairman: We will let it stand until this afternoon. We will be back here at 3:30 and maybe during the lunch hour these gentlemen can go back and find out if it should stand or not. Will you agree to this?

Mr. Cafik: Mr. Chairman, what particular areas is the Deputy Minister considering looking at? It looks pretty clear to me.

Mr. Wilson: I would think ...

An hon. Member: It was not a while ago.

Mr. Cafik: No, I know, but I ...

The Chairman: Mr. Wilson will answer that.

Mr. Cafik: I have come to the point where I think it is clear. I would like to pass it before it gets confusing again.

Mr. Wilson: Let us put it this way, I certainly do not admit I am wrong, maybe the drafting is wrong.

Mr. Cafik: Would you like to admit you are right?

Mr. Wilson: I do want to say that I cannot see, if my reasoning is correct, that there could possibly be a result where one vote would determine the bargaining rights for a whole unit of 100 employees.

[Interprétation]

M. Turner (London-Est): J'ai pu observer le résultat du scrutin de représentation au Canadien national. Comme chacun sait, il y eut toutes sortes d'activités six à huit mois avant la tenue du scrutin et jusqu'au moment du vote. Toute le monde s'intéressait à l'accréditation du syndicat et exprimait une contestation rigoureuse. Je ne crois pas que cette méthode pose des difficultés. Au contraire, elle présente certains avantages.

M. Wilson: A mon avis, ce débat a été fort utile. S'il s'avère, suite à l'examen des autres articles, et suite aux entretiens avec les législateurs, que le résultat est absurde comme certains d'entre vous l'ont souligné, nous modifierons la loi. Que personne n'en doute.

M. Turner (London-Est): Habituellement, un vote d'accréditation maintient le syndicat en état d'alerte surtout s'il veut obtenir le contrat. Ce vote ne pose aucune difficulté.

M. Wilson: Il appartient au syndicat d'obtenir les votes nécessaires. Il n'y a pas d'autre façon de procéder.

M. Turner (London-Est): Je vous remercie.

Le président: Messieurs, faut-il réserver l'article 129? Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Je crois savoir que le sous-ministre veut réserver cet article. Ai-je raison?

M. Alexander: Vous avez raison.

M. Wilson: Il ne m'appartient pas de prendre cette décision.

M. Weatherhead: Non, je dis que vous aimeriez que cet article soit réservé. Ai-je raison?

M. Wilson: Oui.

M. Weatherhead: Parce que ...

Le président: Cet article est réservé jusqu'à cet après-midi. Nous serons de retour à 3 h 30 et pendant l'heure du déjeuner ces messieurs trancheront la question. Vous êtes d'accord?

M. Cafik: Monsieur le président, sur quel problème le ministre souhaite-t-il se pencher? Il me semble que la Loi est claire.

M. Wilson: J'oserais dire ...

Une voix: La Loi n'était pas claire il y a quelque temps.

M. Cafik: Non, mais ...

Le président: M. Wilson voudra bien répondre à cette question.

M. Cafik: J'ai tiré la conclusion que la Loi était précise. J'aimerais l'adopter avant qu'on ne s'égare une fois de plus.

M. Wilson: Je n'admettrai jamais être dans l'erreur. Il se peut que le libellé soit erroné.

M. Cafik: Admettez-vous que vous avez raison?

M. Wilson: Si mon raisonnement est correct, je ne vois pas comment un vote pourrait déterminer les droits de négociation de l'ensemble d'une unité comptant cent employés.

[Text]

Mr. Alexander: I think that is a good question.

Mr. Wilson: I would think we would have to put in at the appropriate place that at least 35 per cent of the employees would have had to vote.

Mr. Cafik: Now you are cooking, you are considering a floor on the . . .

Mr. Wilson: I would think so. Hell, it does not seem to be—I am sorry—unreasonable.

The Chairman: Will proposed Section 129 stand?

Some hon. Members: Agreed.

Proposed Section 129 allowed to stand.

The Chairman: Gentlemen, are we ready to go back to page 15, proposed Section 123, which we stood yesterday and on which the department is ready to comment?

Mr. Mitchell.

Mr. Mitchell: I looked at that overnight in response to Mr. Cafik's concern yesterday about possible situations in which the 14-day period may result in an injustice, and I looked at every situation in which the board has power to order compliance. I am satisfied that it would not make any difference whether your period was seven days or fourteen days so far as individuals are concerned.

Mr. Cafik: The question raised on this point was by Mr. Alexander and myself, we were both pursuing this point. You are satisfied that neither management nor the workers can be harassed, as it were, under this 14-day provision, that is the real essential question that I had in my mind.

Mr. Mitchell: I am satisfied.

Mr. Cafik: If that is the case then I am willing to vote on proposed Section 123.

Mr. Alexander: I must state that after giving the matter some consideration, and particularly after Mr. Wilson indicated to me the problems that can ensue as a result of mail, I reluctantly state that I think the 14 days will alleviate any problems in that regard. I still do not like it, but I think we have to be fair in this area. Therefore, because of the mail and the problems that can ensue I am now ready to vote on it.

The Chairman: I will put the question gentlemen. Shall proposed Section 123 carry?

Mr. Alexander: We do not have a quorum, do we?

The Chairman: Yes, we do.

Mr. Hales: I am not a member of the Committee.

The Chairman: We have 11 members, not counting Mr. Kelly.

Mr. Alexander: Then who are the 11?

The Chairman: I am the eleventh one.

Mr. Alexander: I forgot about you. Yes, that is right. Oh yes, I see how it works now. I am sorry about that, Mr. Chairman.

• 1200

The Chairman: Maybe we should use the same ruling concerning accreditation, that a quorum is there.

Proposed Section 123 agreed to.

On proposed Section 130—*Council of trade unions*

[Interpretation]

M. Alexander: Question fort intéressante.

M. Wilson: Il faudrait inscrire quelque part dans la Loi qu'au moins 35 p. 100 des votes sont nécessaires.

M. Cafik: Vous songez donc à établir une base . . .

M. Wilson: C'est juste. Dieu du ciel, il ne semble pas que cette solution soit insensée!

Le président: L'article proposé 129 est-il réservé?

Des voix: C'est convenu.

L'article proposé 129 est réservé.

Le président: Messieurs, retournons à la page 15 à l'article proposé 123 où nous étions parvenus hier et au sujet duquel le Ministère a quelques mots à dire.

M. Mitchell.

M. Mitchell: J'ai réfléchi hier soir aux propos de M. Cafik qui s'inquiétait des situations éventuelles qu'occasionnerait le délai de 14 jours. M. Cafik redoutait une injustice. J'ai donc étudié les cas où le Conseil a le droit d'exiger qu'on respect la clause d'un contrat. Je vois mal comment le délai de 7 jours ou de 14 jours pourrait changer le cas des particuliers.

M. Cafik: C'est M. Alexander et moi-même qui avons soulevé cette question. Donc, vous avez l'assurance que ni la direction ni les travailleurs peuvent être harcelés aux termes de cette disposition de 14 jours. C'est l'essentiel de la question que je me posais.

M. Mitchell: J'en ai la conviction profonde.

M. Cafik: Si tel est le cas, je suis disposé à voter en faveur de l'article proposé 123.

M. Alexander: Après y avoir mûrement réfléchi, et surtout après les propos de M. Wilson concernant les problèmes découlant des services postiers, je dis avec hésitation que le délai de 14 jours allègera certaines difficultés à cet égard. Je ne suis pas satisfait de ce délai mais je crois qu'il faut faire preuve de justice. donc, étant donné les difficultés qu'occasionne le courrier je suis prêt à voter sur cet article.

Le président: Je mets l'article aux voix. L'article proposé 123 est-il adopté?

M. Alexander: Nous n'avons pas le quorum.

Le président: Nous l'avons.

M. Hales: Je ne suis pas membre du Comité.

Le président: Le comité compte 11 membres, mis à part M. Kelly.

M. Alexander: Eh bien! comptons-les.

Le président: Vous m'avez oublié.

M. Alexander: C'est juste. Je comprends maintenant. Je regrette cet oubli, monsieur le président.

Le président: Peut-être devrions-nous utiliser le même règlement pour l'accréditation, à savoir que nous avons le quorum.

Article 123 proposé adopté.

Maintenant, passons à l'article 130 sur le conseil des syndicats.

[Texte]

The Chairman: Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: I think we could ask for a little clarification on proposed Section 130. When you talk about the council of trade unions, Mr. Chairman and Mr. Wilson, I believe what is meant exactly is a little bit in doubt. If a trade union includes any branch or local of a trade union, a person could see probable trouble for a parent union where a local body may decide to join with others to form a council of trade unions and seek independent certification. I am completely in the dark as to what you are really talking about here in "a council of trade unions".

Mr. Wilson: We regard a local and an international as an entity. A local can make an application for certification or can make a request for conciliation and in similar circumstances where the authority has been granted by the employees the international can do it.

Mr. Skoberg: Could a number of locals or a local from a number of internationals or nationals join a trade union council to make application for certification?

Mr. Wilson: It is an entity. We assume it is doing nothing that the international would prohibit, but it might be that on the hearing of that matter the international would intervene. I do not know what the treatment of the board would be in that connection, but we have had an international under our present practice. Two locals had joined together, made an application for certification and had been certified, but the local in Montreal and the local in Winnipeg could not co-ordinate themselves so the international came in and took the certification away by application to the board, having the authority of the employees to do so.

Mr. Skoberg: Then each and every local is classed as a trade union in so far as the present regulations and legislation is concerned.

Mr. Wilson: The definition is in the act.

Mr. Skoberg: If I follow this through, then trade unions from five different organizations could band together in a council and make application.

Mr. Wilson: That is right. Under the bill, trade union is defined as:

... any organization of employees, or any branch or local thereof, the purposes of which include the regulation of relations between employers and employees;

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. W. P. Kelly (Assistant Deputy Minister for Industrial Relations, Department of Labour): Mr. Skoberg you say you were concerned about a council of trade unions, but you have this exact situation in the railways with what are called the shopcraft groups. I think five unions comprise this group and the certificate is in the name of division 4. They have banded together.

I think your problem may be that you are trying to foresee a situation where locals of a national or international could band together to form a council of trade unions and apply for certification. I think the answer is no because there would be a conflict in the certificate. The group is covered by the over-all certificate of that national or international union.

[Interprétation]

Le président: M. Skoberg.

M. Skoberg: J'aimerais obtenir quelques explications sur cet article 130. Lorsque vous parlez d'un conseil de syndicats, M. Wilson, je pense que ce n'est pas très précis. Que voulez-vous dire exactement? Si un syndicat comprend toutes les subdivisions et sections locales de ce syndicat, des difficultés pourraient surgir si l'une d'elles décidait, avec d'autres, de former un conseil de syndicats et de demander leur propre accréditation. J'ignore tout à fait ce que vous entendez par «conseil de syndicats».

M. Wilson: Nous considérons une section locale ou un syndicat international comme une entité. Une section locale peut demander son accréditation ou la conciliation, et, de la même façon, lorsque les employés lui en ont délégué l'autorité, un syndicat international peut le faire.

M. Skoberg: Plusieurs sections locales ou une section locale d'un syndicat national ou international peuvent-elles former un conseil de syndicats dans le but de demander leur accréditation?

M. Wilson: C'est un tout. Nous croyons qu'elles ne font rien, qu'un syndicat international pourrait désapprouver, mais peut-être que si celui-ci en entendait parler, il interviendrait. Je ne sais pas ce que le conseil ferait dans ce cas-là, mais nous avons eu affaire à un syndicat international récemment. Deux sections locales s'étaient unies pour demander leur accréditation et l'avaient obtenue, mais celle de Montréal et celle de Winnipeg n'arrivaient pas à s'entendre. Le syndicat international est alors intervenu, et, ayant l'autorité requise, a demandé au conseil de leur retirer l'accréditation.

M. Skoberg: Donc, toute section locale est considérée comme un syndicat en vertu des règlements et de la loi actuels.

M. Wilson: La définition est dans la loi.

M. Skoberg: Donc, les syndicats de cinq associations différentes pourraient former un conseil et demander l'accréditation.

M. Wilson: C'est exact. Dans le bill, un syndicat est défini comme:

... toute association d'employés ou toute subdivision ou section locale d'une telle association, ayant notamment pour objet de réglementer les relations entre employeurs et employés;

Le président: M. Kelly.

M. W. P. Kelly (Sous-ministre adjoint aux Relations de travail du ministère du Travail): M. Skoberg, vous dites qu'un conseil de syndicats vous inquiète, mais vous avez exactement la même situation dans les chemins de fer avec ce qu'on appelle les groupes d'atelier. Cinq syndicats composent ce groupe, il me semble, et le certificat d'accréditation est au nom de la division 4.

Je crois que le problème c'est que vous essayez de prévoir une situation où les sections locales d'un syndicat national ou international pourraient se réunir pour former un conseil de syndicats et demander leur accréditations. La réponse est non parce qu'il y aurait conflit au niveau de l'accréditation. Le groupe est compris dans l'accréditation de ce syndicat national ou international.

[Text]

Mr. Skoberg: That is the exact point that was left in the dark when I read it. It looks like there is a conflict of interest here.

Mr. Kelly: No, because the board would not certify. You could not have two certificates covering a portion or portions of one bargaining unit.

• 1205

Mr. Skoberg: In other words, the local must retain their membership in their respective components.

Mr. Kelly: The international would retain the bargaining rights for that local, if it were certified. There is no conflict there. The Board would ensure that there would be no duplication of certificates.

Mr. Wilson: Let us take the Teamsters Union, for example. We have had a number of applications where the Montreal, Vancouver and Winnipeg locals have joined together to make one application, but I do not think we would call that a council of trade unions because it is really one union.

Mr. Skoberg: This is one of the concerns the Canadian Labour Congress expressed on page 16 of their brief:

no provision seems to be made for determining the bargaining rights of a component union should it opt out of a council after the council assumes bargaining rights on its behalf. And no provision seems to have been made to cover the bargaining rights of a union which joins a council after the council has become a certified bargaining agent.

Would you possibly give us your opinion on that observation by the CLC?

Mr. Armstrong: I think the second one would not change the situation; the bargaining rights would still be there. With respect to the first part of it, the Board would act under proposed Section 141, which we might look at when we get there. There is provision for dissolution of the council.

Mr. Skoberg: How do you obtain majority support when the applications are made under a similar situation?

Mr. Armstrong: It says clearly:

for a unit in the same manner as a trade union. in line 16 and 17. The council has to achieve majority the same way. It has to meet the same requirements that an individual union must meet.

Mr. Skoberg: And the majority requirement would also pertain there then.

Mr. Armstrong: Neither more nor less onerous; it is the same.

Mr. Skoberg: That is all.

The Chairman: Are there more questions on proposed Section 130, gentlemen?

Proposed sections 130 and 131 agreed to.

On proposed Section 132—*Certification in longshoring and other industries.*

[Interpretation]

M. Skoberg: C'est justement le point que je n'ai pas compris en le lisant. Il semble y avoir conflit d'intérêt.

M. Kelly: Non, parce que le conseil n'accorderait pas l'accréditation. Deux accréditations ne peuvent être données à une ou plusieurs parties d'une même unité de négociation.

M. Skoberg: En d'autres termes, les syndicats locaux doivent garder leur adhésion à leurs syndicats subsidiaires respectifs.

M. Kelly: Quant au syndicat international, il conserverait les droits de négociation du syndicat local dans le cas où celui-ci serait accrédité. Il n'y a donc pas de conflit d'intérêts. Le conseil ferait en sorte pour qu'il n'y ait pas de double emploi des certificats.

M. Wilson: Citons l'exemple de la *Teamsters Union*. Dans plusieurs cas, les syndicats locaux de Montréal, Vancouver et Winnipeg ont soumis une demande conjointe. Par ailleurs, on ne peut pas vraiment parler de conseil de syndicats puisqu'il n'y a vraiment qu'un seul syndicat.

M. Skoberg: C'est d'ailleurs l'inquiétude qu'exprimait le congrès du travail canadien à la page 16 de son mémoire.

Aucune disposition ne semble avoir été prévue pour déterminer les droits des négociations des syndicats subsidiaires advenant qu'ils choisissent de se retirer du Conseil afin que celui-ci se charge des droits de négociation en son nom. En outre, aucune disposition ne semble avoir été prévue pour couvrir les droits de négociation d'un syndicat qui se joint au Conseil après que ce dernier est devenu un agent négociateur accrédité.

Voulez-vous exprimer votre point de vue sur l'opinion du CTC?

M. Armstrong: Dans le second cas, la situation demeurerait inchangée. Les droits de négociation existeraient toujours. Pour ce qui est de la première partie de la question, le Conseil prendrait les mesures qui s'imposent dans le cadre de l'article proposé 141 que l'on étudiera au moment opportun. Le bill prévoit la dissolution du conseil.

M. Skoberg: Comment obtient-on le soutien majoritaire quand les demandes sont soumises en pareil cas?

M. Armstrong: Voici ce qu'il est dit:

Pour une unité syndicale de la même façon que pour un syndicat.

16 et 17. C'est de la même façon que le Conseil doit obtenir la majorité. Il doit se soumettre aux mêmes exigences auxquelles doit se rompre un syndicat particulier.

M. Skoberg: Le vote majoritaire serait pertinent dans ce cas aussi.

M. Armstrong: Ce ne serait ni plus ni moins onéreux. C'est la même chose.

M. Skoberg: C'est tout.

Le président: D'autres questions sur l'article proposé 130 messieurs?

Les articles proposés 130 et 131 sont adoptés.

Passons maintenant à l'article proposé 132—*Accréditation dans le secteur du débardage et d'autres secteurs.*

[Texte]

Mr. Skoberg: Mr. Chairman, has there been really any change at all in this proposed section? Are we looking at anything far removed from what is being practised at this time by the present board?

Mr. Wilson: This is quite a new provision.

Mr. Skoberg: It is a new provision but I imagine that the board has met these circumstances somewhere along the line. I am just wondering whether there should be some explanation given.

Mr. Wilson: No, the board has never, under our present act, forced employers to bargain together. Here it is only in very restricted circumstances that the board would do it—very restricted circumstances.

Mr. Skoberg: Are we at proposed Section 132?

The Chairman: Yes.

Mr. Skoberg: They refer to employees and I was wondering why Mr. Wilson brought in employers.

Mr. Armstrong: In proposed Section 132(3), Mr. Skoberg.

Mr. Skoberg: I see.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I notice the point about longshoring and that this is a deviation from the former act. What other industries do we contemplate in Clause 1(b)? In other words, if this is new, what has the department found out that would necessitate Clause 1(b)?

• 1210

Mr. Wilson: We do not contemplate any. If we did, they would be specifically enumerated, as the longshoremen have been. There may be circumstances similar to longshoring where there is a pool of employees and in that particular instance the board may wish to group the employees.

The root cause of this is that where there are pools of employees and there are a number of employers, as at the Ports, labour relations could be disturbed if one employer simply decided that he is going to take his employees from somewhere else. It would cause disruption not only with respect of that employer but, in a port operation, with respect to all other employers. As I said, it is a very restrictive provision.

Mr. Alexander: I note that the Governor in Council moves on the recommendation of the Board.
Clause 132 agreed to.

The Chairman: Section 133 on page 22.

An hon. Member: Yes, that is a new clause.

Mr. Wilson: Do you wish to have the rationale for that?

Mr. Alexander: That is a new clause. What is the rationale for that one?

Mr. Wilson: We have encountered some situations under our present and existing legislation where there has been what you might call a corporate veil put over the operations of several employers who have a very distinct connection, but when the union makes application for certification you have a situation where the attributes of the employer seem to be distributed over several companies which have common ownership or direction, and this is to permit the board to cope with that kind of situation. It does not occur often, but we have had one or two instances of it very recently, as a matter of fact.

[Interprétation]

M. Skoberg: Monsieur le président, avons-nous vraiment modifié l'article proposé? Envisageons-nous des cas particulièrement exceptionnels qui n'ont pas attiré l'attention du conseil?

M. Wilson: Cette disposition est fort originale.

M. Skoberg: D'accord, c'est une nouvelle disposition mais j'imagine que le conseil en a déjà vu de semblables. Je me demande donc sérieusement si une explication ne s'impose pas.

M. Wilson: Le conseil n'a jamais forcé ses employés à négocier collectivement aux termes de la loi actuelle. Ce n'est que dans des cas exceptionnels que le conseil mettrait ce principe en vigueur. Il faudrait que les cas soient vraiment exceptionnels.

M. Skoberg: En sommes-nous à l'article proposé 132?

Le président: Oui.

M. Skoberg: Il est question d'employés et je me demande pourquoi M. Wilson vient nous parler des employeurs.

M. Armstrong: C'est à cause du paragraphe 3 de l'article proposé 132, monsieur Skoberg.

M. Skoberg: Je vois.

M. Alexander: Monsieur le président, j'avoue que la question du débarbage s'éloigne quelque peu de l'ancienne loi. De quelles autres industries est-il question dans l'article 1(b)? Autrement dit, si c'est une nouvelle mesure, dans quels secteurs le Ministère a-t-il jugé nécessaire l'application de l'article 1(b)?

M. Wilson: Aucun secteur en particulier. Dans le cas contraire, nous aurions donné une liste précise, par exemple, les débardeurs ont été cités. Des cas comparables à ceux des débardeurs peuvent se produire; dans ce cas particulier, il s'agit d'un groupe d'employés dont le conseil peut juger utile de grouper les employeurs.

Dans le cas où il y a un groupe d'employés et plusieurs employeurs distincts, cette mesure est destinée à éviter que les relations de travail ne soient rendues difficiles si un des employeurs décide tout d'un coup d'engager des employés d'une autre région. Et l'employeur en question ne serait pas le seul à éprouver des difficultés, tous les autres seraient dans le même cas. Comme je l'ai dit, la portée de cette disposition est très restreinte.

M. Alexander: Je constate que le gouverneur en conseil agit sur recommandation du conseil.

Article 132 adopté.

Le président: Nous passons à l'article 133 à la page 22.

Une voix: Oui, c'est un nouvel article.

M. Wilson: Désirez-vous une explication de cet article?

M. Alexander: C'est un nouvel article, pouvez-vous nous l'expliquer?

M. Wilson: Il est arrivé, en vertu de la loi actuelle, que plusieurs employeurs distincts semblent assurer en commun le contrôle d'une même société. Or, lorsque le syndicat fait une demande d'accréditation, on s'aperçoit que les caractéristiques de l'employeur sont partagées entre plusieurs compagnies qui possèdent ou contrôlent une société en commun; cet article permet au conseil de faire face à ce genre de situation. Cela ne se produit pas souvent, mais il se trouve que le cas s'est présenté une ou deux fois très récemment.

[Text]

Mr. Alexander: Which ones were they?

Mr. Armstrong: The Seafarers International Union and the Kent Line Limited.

Mr. Alexander: I beg your pardon?

Mr. Armstrong: In the case before the Canada Labour Relations Board between the SIU and Kent Line Limited.

Mr. Wilson: That is perfectly true, but common control or direction seemed to come from the Irving Oil Company that has these various corporations under its control, but under its existing legislation the board was not able to come to grips with that kind of situation, hence the provision.

Mr. Armstrong: That is essentially correct. Clause 133 agreed to.

The Chairman: Clause 134 on page 23. Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Mr. Chairman, I certainly agree with the intent of Clause 134, although I find the word "fitness" on lines four and line five to be rather difficult to understand. It seems to me that it would be better to put in something that is more accurate and independent, where the independence of the union would be impaired or impair its ability to reflect the wishes of the employees. Would the department have any objection to amending that word, and delete fitness and replace it with independence?

• 1215

Mr. Armstrong: That is present language, Mr. Cafik. I think fitness does mean independence.

Mr. Mitchell: It is a term of the trade, Mr. Cafik. It has been used for years and years to handle situations like this, and the boards have consistently found or have not found that unions were fit or were not fit to represent.

Mr. Cafik: I will not make a federal case of it by any means. But it seems to me to be a much better word. I think that you could be fit and still not be independent, and I think that is really what you are talking about.

Mr. Armstrong: I think Mr. Mitchell's point is well taken in that "fitness" does have a certain meaning now over a period of time, through precedent. One could, I think, take that position, unless there was a very compelling reason to change it. All things being equal, one might be better off maintaining the terms "fitness" rather than "independence", allowing that it means substantially the same thing.

Mr. Cafik: All right. I will go along with it. I just prefer the word "independence".

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 134?

Mr. Wilson: You are really concerned with the ability. Are you not?

Mr. Cafik: Yes, and that is determined by its independence. Is it not?

The Chairman: Shall proposed Section 134 carry? Proposed Section 134 agreed to.

[Interpretation]

M. Alexander: De quoi s'agissait-il?

M. Armstrong: La Seafarers International Union et la Kent Line Limited.

M. Alexander: Pardon?

M. Armstrong: La cause qui opposait la SIU et la Kent Line Limited devant le Conseil canadien des relations du travail.

M. Wilson: C'est parfaitement exact, mais le contrôle ou la direction semblait être exercé par la Irving Oil Company qui contrôle ces diverses sociétés; et les termes de la loi actuelle n'ont pas permis au conseil de faire face à cette situation; c'est la raison de la disposition.

M. Armstrong: C'est exact, pour l'essentiel. Article 133 adopté.

Le président: Nous passons à l'article 134 à la page 23. Monsieur Cafik.

M. Cafik: Monsieur le président, j'approuve l'article 134 dans ses grandes lignes, mais je trouve que le mot «aptitude» à la ligne 5 est assez difficile à comprendre. Ne voudrait-il pas mieux le remplacer par le mot «indépendant» et dire que l'indépendance du syndicat serait diminuée ou diminuerait son aptitude à représenter les employés? Le Ministère s'opposerait-il à ce que nous remplaçons le mot aptitude par le mot indépendance?

M. Armstrong: Monsieur Cafik c'est le langage usuel. D'ailleurs, aptitude signifie indépendance.

M. Mitchell: C'est un terme de métier, monsieur Cafik. Depuis des années on utilise ce mot dans des cas semblables et les conseils ont toujours trouvé que les syndicats étaient aptes ou n'étaient pas aptes à représenter les employés.

M. Cafik: Je ne veux pas en faire une histoire, loin de là, mais le mot indépendance me semble bien préférable. Je crois qu'il est possible d'être apte et de ne pas en être indépendant pour autant; et pourtant, c'est ce dont nous parlons ici.

M. Armstrong: Je crois que M. Mitchell a raison, avec le temps, le mot «aptitude» a atteint une certaine signification. Je crois que l'on peut défendre ce point de vue à moins qu'il n'y ait une raison majeure de changer de mot. Toute chose étant égale, il vaudrait peut-être mieux conserver le terme «aptitude» puisque sa signification est pratiquement la même.

M. Cafik: Très bien. Je m'incline. Mais je préfère tout de même le mot «indépendance».

Le président: D'autres questions sur l'article 134 proposé?

M. Wilson: Vous vous préoccupez décidément beaucoup d'aptitude?

M. Cafik: Oui, et n'est-ce pas un facteur de l'indépendance?

Le président: L'article 134 est-il adopté? L'article 134 proposé est adopté.

[Texte]

The Chairman: Proposed Section 135.

Mr. Alexander: I see that we are supplied with a new one, Mr. Chairman. Perhaps we could have some clarification as to its insertion.

Mr. Armstrong: It is in accord with the task force proposal that if you try to separate private constables from the union or from those employees or members in the unit that they may have to arrest or otherwise restrain in any unlawful activity, it is thought to be a desirable separation.

I think in practice it is followed. For example, the CPR constables association is an independent group. We would like to maintain that kind of cleavage or distance between that group and another group representing employees.

The Chairman: Mr. Hales.

Mr. Hales: My question was just answered. I was going to ask for an example, and one has just been given.

The Chairman: Shall proposed Section 135 carry? Proposed Section 135 agreed to.

The Chairman: On proposed Section 136. This is a corresponding provision.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I can recall some discussion on this particular section when the witnesses attended. They were particularly concerned about the notice to bargain which would be given to a successor. They were concerned that this successor could ask for bargaining for the purpose of renewing or revising the collective agreement, or entering into a new collective agreement. When they started to talk about succession, they thought that the successor should not be allowed, because he now is in the place of another bargaining unit and would have the opportunity to renew or revise a contract that had been completed by the original bargaining unit and the employer, and they thought that this was going a little too far. Have you anything to say on that?

Mr. Wilson: The situation is exactly similar, except for the time period when an application may be made under our present act.

• 1220

I would think, in general theory, representation legislation came about in certain circumstances—let us say, in one historic case that I recall, the dead hand of the existing bargaining agent. Now if a group of employees do not think they are being suitably represented by their existing bargaining agent that is a safety valve which would prevent wildcat strikes. It is more restrictive in the proposed act than in the existing one—because after 10 months of our existing act another union could come in and take over a three year agreement and serve notice to bargain on that agreement. In this proposed act, of course, the time periods are much longer. But still it is necessary, in order to prevent a union for instance from signing a five year agreement and then forgetting about the employees, to permit—and this would keep the bargaining agent on its toes of course—another union to come in and, if it has the support of the employees, take over the bargaining rights.

Mr. Alexander: But the part that concerned me is that after that particular union has been certified, within three months I believe, even though a contract may have a longer time to go to expiration it can then commence collective bargaining for the purpose of renewing or revising the collective agreement or entering into a new collective one. If we have a collective agreement signed that has

[Interprétation]

Le président: Article 135.

M. Alexander: Je constate que c'est un nouvel article, monsieur le président: peut-être les témoins pourront-ils nous les expliquer.

M. Armstrong: Le groupe de travail avait conclu qu'il était souhaitable de séparer les constables privés des syndicats ou des employés de l'unité qu'ils pourraient être appelés à arrêter ou à detenir dans le cours d'activités illégales.

Je crois que la pratique est assez répandue. Par exemple, l'Association des constables du Pacifique Canadien est un groupe indépendant. Nous voudrions conserver cette distinction ou distance entre ce groupe et les autres groupes représentant les employés.

Le président: Monsieur Hales.

M. Hales: On vient de répondre à ma question. J'allais demander un exemple et le témoin vient d'en donner un.

Le président: L'article 135 est-il adopté? L'article 135 est adopté.

Le président: Nous passons à l'article 136 proposé. Cette disposition correspond à une disposition qui existait déjà

M. Alexander: Monsieur le président, permettez-moi de rappeler les discussions qui ont eu lieu avec certains témoins à propos de cet article. Les témoins s'inquiétaient particulièrement de la mise en demeure de négociier s'adressant à un successeur. Ils craignaient que ce successeur ne demande à négociier pour renouveler ou réviser la convention collective ou négociier une nouvelle convention. Lorsque le groupe a commencé à parler de succession, il a pensé que le successeur ne devrait pas avoir la possibilité de renouveler ou de réviser un contrat négocié par l'ancienne unité de négociation et l'employeur; que c'était lui accorder un peu trop. Avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Wilson: La situation est tout à fait semblable, à l'exception du délai à observer après le dépôt d'une demande, en vertu de notre loi actuelle.

En théorie, je pense que les mesures sur la représentation ont été rendues nécessaires du point de vue historique lorsqu'un agent négociateur en poste se trouvait dans l'impasse. Si un groupe d'employés estime ne pas être représentés convenablement par leur agent négociateur, cet article constitue une soupape de sûreté qui, le cas échéant, évitera les grèves sauvages. Le nouvel article est plus restrictif que l'ancien car dans celui-ci, lorsqu'une convention est en vigueur depuis 6 mois, un autre syndicat peut prendre les choses en mains et intimor une mise en demeure de négociier à nouveau une convention de 3 ans. Dans la nouvelle loi, les délais sont évidemment beaucoup plus longs. Mais ils sont indispensables pour empêcher qu'un syndicat ne signe une convention de 5 ans puis, se désintéresse du sort des employés; ce qui permettrait à un autre syndicat de reprendre les droits de négociation avec le soutien des employés; l'agent négociateur ne pourrait donc se permettre de négliger les intérêts des employés.

M. Alexander: Mais le point qui me préoccupe, c'est qu'après 3 mois d'accréditation, même si le contrat est loin d'être terminé, le nouveau syndicat peut s'engager dans des négociations collectives pour renouveler ou réviser la convention ou en négociier une nouvelle. Même lorsque les employés désirent changer d'agent négociateur, lorsqu'une convention n'est pas arrivée à expiration, comment pou-

[Text]

to run for a certain period of time how can we rationalize, notwithstanding the fact that perhaps the employees want another agent, the fact that once it becomes certified it then has the right to upset the collective agreement?

Mr. Wilson: The rationale, of course, is lodged in past practice, which has permitted the unions to do that. It is very rarely exercised, I may say. It is permissive; the union that takes over the contract does not have to open it. It may, but it does not have to.

Mr. Kelly: Let us take a hypothetical situation. If you did not have that kind of safety valve and for some reason there was an unscrupulous group certified as a union and they entered into an agreement with an employer for five years for two cents an hour per year, they could be replaced under the act, but if there was not the right to open they have bound those employees for a five year period—in perhaps what is known as the “sweetheart deal”.

Mr. Alexander: The illustration you brought out of course is a very pointed one and I would not think that would happen. Because of the procedure which it has to go through in terms of acquiring certification from the board, and we are talking about the 35 per cent and so forth, it is hardly likely that such a situation could come about. Do you have any experience with such a situation?

Mr. Kelly: No, I have no knowledge of any. But you must keep in mind that the present act has this exact wording, with the difference of the three month period, so that has been the safety valve. I have no experience of it happening, but it could happen. You could get 35 per cent certification vote in support of a union and I guess you could get some unscrupulous officers elected at some point in time. It is possible that it could happen.

Mr. Wilson: But there is not the amount of raiding now that there used to be, particularly in wartime.

Mr. Alexander: Proposed Section 143 seems to spell out successor rights and obligations. If you will look at line 42, there seems to be an inconsistency, because in proposed section 143 you state:

• 1225

... the successor shall be deemed to have acquired the rights, privileges and duties of its predecessor, whether under a collective agreement or otherwise.

I think there is one word missing there. I wonder whether “duties” and “obligations” can be termed as the same word, but there seems to me to be an inconsistency there keeping in mind the situation Mr. Kelly gave. Once you get a new agent, he has all the “rights, privileges and duties”, but there is one word that seems to be missing and that is the “obligation”. That has been left out purposely, I would think, which brings in the inconsistency because he then does not have to accept that contract. He can move in and make revisions or even go into collective bargaining for a new contract. It seems to me it is given some things, but on the other hand, the most important is the obligation. Is there not an inconsistency here on this?

Mr. Kelly: No.

[Interpretation]

vons-nous expliquer qu'une fois accrédité, le nouvel agent négociateur a le droit de modifier la convention collective?

M. Wilson: L'explication réside dans la pratique passée qui permettait aux syndicats de le faire. D'ailleurs, le cas se présente très rarement. C'est une disposition très souple qui permet au syndicat qui reprend le contrat de ne pas le modifier. Il peut le faire mais n'y est pas obligé.

M. Kelly: Prenons un exemple. Si cette soupape de sûreté n'existait pas et si, pour une raison ou pour une autre, un syndicat peu scrupuleux avait été accrédité et avait signé un accord de 5 ans avec un employeur, accord portant des augmentations de 2c. de l'heure par an, le syndicat pourrait être remplacé par un autre en vertu de la loi; mais si ce dernier n'avait pas le droit de modifier le contrat, les employés seraient liés pour 5 ans par un contrat que l'on pourrait qualifier d'«attrape-nigaud».

M. Alexander: Vous nous avez donné un exemple très particulier et je ne pense pas qu'il soit possible. Cela peut difficilement se produire si l'on tient compte de la procédure d'accréditation par le conseil, des 35 p. 100, etc. Avez-vous des exemples précis?

M. Kelly: Non, je ne connais pas d'exemple. Mais vous devez vous rappeler que le nouvel article est absolument conforme à l'ancien, à l'exception du délai de 3 mois. C'est donc une soupape de sûreté. Je ne pense pas que cela se soit produit, mais c'est possible. Même en étant soutenu par 35 p. 100 des employés lors de l'accréditation, un syndicat et des représentants élus pourraient tout de même s'avérer peu scrupuleux. C'est du domaine du possible.

M. Wilson: Mais la situation n'est plus ce qu'elle était en temps de guerre.

M. Alexander: Je pense que l'article 143 définit les droits et obligations du successeur. Si vous lisiez attentivement la ligne 43 et les suivantes, il semble qu'il y ait un illogisme car à l'article 143 vous dites:

... le successeur est censé être subrogé au prédécesseur dans les droits, privilèges et obligations de ce dernier, qu'ils soient nés d'une convention collective ou autrement.

Je crois qu'ici il manque un mot. Je me demande si l'on peut considérer que les mots «devoirs» et «obligations» signifient la même chose; mais à mon sens, c'est illogique si l'on considère la situation dont M. Kelly a parlé. Une fois accrédité, le nouvel agent a les «droits, privilèges et obligations»; mais je pense qu'un mot manque ici; c'est le terme «obligation». Je suppose qu'il a été omis volontairement et c'est cela qui est illogique car à ce moment là, il n'est pas obligé d'accepter le contrat. Il peut le réviser et même engager des négociations collectives pour un nouveau contrat. Je pense que l'article fait la part de certaines choses mais le plus important c'est l'obligation. Ne pensez-vous pas que ce soit illogique?

M. Kelly: Non.

[Texte]

Mr. Alexander: There is not?

Mr. Kelly: No, in a successor situation where the successor would obtain the certification rights, they would in effect assume all the obligations of the contract to provide labour and assume the obligations of the contract.

Mr. Alexander: One thing they do not have to accept is the contract itself.

Mr. Kelly: On a successor situation they would.

Mr. Wilson: They have to accept the contract. All they have is the ability to reopen.

Mr. Alexander: Yes, that is what I meant, really.

Mr. Wilson: That may be. It might happen in some circumstances that if they did reopen it they would have to accept less than what is in the contract, rather than more.

Mr. Armstrong: The parallel would be to put a reopening provision in proposed Section 143. Are you suggesting that?

Mr. Wilson: No. The situation is simply this, the union reopens the agreement, the employer bargains. The agreement as far as its terms is entirely bargainable, the whole thing, even the length or duration of the agreement. The employer has, as you know, his impact in that situation, he does his bargaining. I say, and as I said before, that conceivably the union could end up with a worse bargain than the one it opened.

Mr. Alexander: In answer to your question, no, I would not want that in proposed Section 143. If it was a pointed question, I would rather have proposed Section 136 amended. I am not talking about an amendment, but just to answer your question, in order to remove the inconsistency that the contract should be accepted.

Mr. Armstrong: We think in proposed Section 143 we are anticipating that a change of name, for example, within the union should not invalidate the bargaining scheme under the contract.

An hon. Member: What was that word, "should not which?"

Mr. Armstrong: Should not invalidate. If there is an internal restructuring we think it is fair that the rights continue.

Mr. Kelly: To go back to your original point, there is another situation Mr. Mitchell mentioned. You can have voluntary recognition, too, without the certification process where an employer recognizes a union. There could be room for real collusion if there were not some protection for reopeners where a union replaces another.

Mr. Alexander: Thanks, Mr. Chairman.

The Chairman: Shall proposed Section 136 carry?

Mr. Cafik: No, Mr. Chairman.

The Chairman: Oh, I am sorry. Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Just one question here. You have a plant with a bargaining agent in place and I gather there are certain provisions somewhere in this proposed act, but I cannot find them, whereby a contestant bargaining agent can only apply after a certain period of time since the contract has been opened, or a certain period of time prior to its opening up again. What are the rules? I cannot find them.

[Interprétation]

M. Alexander: Non?

M. Kelly: Lorsqu'un successeur obtient des droits d'accréditation, ces droits comprennent toutes les obligations du contrat, obligations, entre autres, de donner du travail.

M. Alexander: Mais il n'est pas forcé d'accepter le contrat lui-même.

M. Kelly: S'il s'agit d'un successeur, il y est obligé.

M. Wilson: Il doit accepter le contrat mais il est libre de négocier des modifications à ce contrat.

M. Alexander: Oui, c'est ce que je voulais dire, en fait.

M. Wilson: C'est possible. Il est possible dans certains cas qu'en négociant certaines modifications il se voit forcé d'accepter des conditions moins intéressantes que dans le contrat original.

M. Armstrong: On pourrait ajouter à l'article 143 proposé une disposition de réouverture. Est-ce ce que vous proposez?

M. Wilson: Non, la situation est la suivante: le syndicat ouvre les négociations une fois de plus avec l'employeur. Dans les termes, l'accord est entièrement négociable, tout l'accord, même pendant la période où il est en vigueur. Comme vous le savez, l'employeur exerce une certaine influence sur la situation, il négocie. Je le répète, il est possible que le nouvel accord négocié par le syndicat soit pire que le précédent.

M. Alexander: Je réponds à votre question, non, je ne désire pas qu'une disposition de ce genre figure dans l'article 143. Le cas échéant, je préférerais que l'article 136 soit modifié. Je ne propose pas un amendement, je veux simplement répondre à votre question et dissiper cet illogisme.

M. Armstrong: Avec l'article 143 proposé, nous craignons qu'un changement de nom, le nom du syndicat par exemple, n'annule le processus de négociation défini par le contrat.

Une voix: Qu'avez-vous dit?

M. Armstrong: Annuler. En cas de réorganisation interne, nous pensons que les droits doivent demeurer inchangés.

M. Kelly: Pour en revenir à votre première idée, M. Mitchell a parlé d'un autre cas. Il peut également y avoir reconnaissance volontaire, sans accréditation, c'est-à-dire que l'employé reconnaît le syndicat. Des conflits sérieux interviendraient si une certaine forme de protection n'était pas prévue pour un syndicat qui procède à la réouverture d'un contrat négocié par un syndicat précédent.

M. Alexander: Merci, monsieur le président.

Le président: L'article 136 proposé est-il adopté?

M. Cafik: Non, monsieur le président.

Le président: Excusez-moi, monsieur Cafik.

M. Cafik: Une question seulement. Prenez l'exemple d'une usine qui a un agent négociateur en titre; un agent négociateur qui désire se substituer à lui ne peut en faire la demande qu'après un certain délai suivant l'ouverture du contrat ou un certain délai précédant la réouverture du contrat. Je suppose que le projet de loi contient des dispositions à cet égard mais je ne peux les trouver, où sont-elles?

[Text]

Mr. Armstrong: Proposed Section 124, sir.

Mr. Cafik: Proposed Section 124. What is the impact of those rules? Do they vary depending on the length of the contract?

Mr. Armstrong: Yes, sir.

Mr. Cafik: When can it be opened in a one-, two-, three-, four-, or five-year contract?

Mr. Armstrong: We would have to go back and look at proposed Section 124.

• 1230

Mr. Cafik: I am sorry for being confused here but I think it is relevant to this point.

Mr. Wilson: You will see that at the end of each year of the contract, it is the final three months.

Mr. Cafik: It is three months for a one-year contract, so that if a bargaining agent signs a contract, no one can come in and challenge his right to represent those employees for the first nine months.

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Cafik: If it is a two-year contract, is it again for nine months?

Mr. Wilson: No, twenty-three.

Mr. Cafik: So it is only during the last three months of a contract that it is open for grabs, as it were, in terms of representing the employees.

Mr. Wilson: It is a little more complicated than that. It is the final three months of a two-year contract, but if it were a 27-month contract, for instance, I take it that it would be the final 6 months.

Mr. Cafik: Then the relevant point has been answered. In other words, you cannot sign a contract and have it reopened under this proposed section after it has only been operative for a few months in a five-year contract.

Mr. Armstrong: Right.

Mr. Cafik: That is what I was worried about. Thank you very much.

Mr. Wilson: Most employers take care of this.

The Chairman: Gentlemen, we do not have a quorum at the present time, so we will let proposed Section 136 stand and resume with it at 3.30 this afternoon.

[Interpretation]

M. Armstrong: Dans le projet d'article 124, monsieur.

M. Cafik: Le projet d'article 124. Quels sont les effets de ces règles? Sont-elles différentes selon la longueur des contrats?

M. Armstrong: Oui, monsieur.

M. Cafik: A partir de quel moment peut-on rouvrir un contrat d'un, deux, trois, quatre ou cinq ans?

M. Armstrong: Il faut nous reporter au projet d'article 124.

M. Cafik: Je regrette de ne pas comprendre, mais ceci a un rapport avec la question.

M. Wilson: Vous le verrez à la fin de chaque contrat annuel; ce sont les trois derniers mois.

M. Cafik: C'est donc trois mois pour un contrat d'une année; ainsi, si le représentant syndical signe un contrat, personne ne peut mettre en doute son droit de représenter ces employés pour la période des neuf premiers mois.

M. Wilson: C'est exact.

M. Cafik: Sur un contrat de deux ans, est-ce toujours cette même période de neuf mois?

M. Wilson: Non, c'est une période de vingt-trois mois.

M. Cafik: Ainsi, c'est seulement au cours des trois derniers mois du contrat que le champ est libre en ce qui concerne la représentation des employés.

M. Wilson: C'est un peu plus compliqué. Dans le cas d'un contrat de deux ans, ce sont les trois derniers mois, mais si le contrat s'étend sur une période de 27 mois, par exemple, ce serait alors les six derniers mois.

M. Cafik: Cela répond à la question. En d'autres termes, en ce qui concerne l'article actuellement à l'étude, on ne peut renégocier un contrat de cinq ans qui est en vigueur depuis quelques mois.

M. Armstrong: C'est exact.

M. Cafik: C'est ce point qui m'inquiétait. Merci beaucoup.

M. Wilson: La plupart des employeurs s'intéressent à cette question.

Le président: Messieurs, nous n'avons pas le quorum actuellement; nous laisserons donc en suspens l'étude de l'article 136. Nous en reprendront l'étude à 3 h 30 cet après-midi.

APPENDIX A-17

THE MONTREAL BOARD OF TRADE
Montreal 128, Quebec

May 24, 1972

Mr. A. Portelance, M.P.
Chairman Labour, Manpower and
Immigration Committee
House of Commons
Ottawa, Ont.

Bill C-183 «An Act to amend the Canada Labour Code»
Dear Mr. Portelance:

The Montreal Board of trade has reviewed the provisions of Bill C-183 as well as the contents of a submission concerning this draft legislation forwarded to your attention under date of May 5, 1972 by The Canadian Chamber of Commerce.

The Board concurs in the view expressed by the Chamber that this Bill substantially is a duplicate of its predecessor Bill C-253.

In endorsing the opinions of the Canadian Chamber, this Board, in particular, regrets that the section dealing with technological change has not been effectively revised to dispel the basic concern previously expressed by many employer associations in this connection.

If only to meet competitive need, there is frequent and continuing technological change in virtually all segments of Canada's industrial and commercial community. To place restrictions on implementing such changes, as proposed in the draft legislation, is both unreasonable and unrealistic.

The end result of this portion of the proposed legislation, if implemented as drafted, could well be a lessening of the innovative nature of Canadian industry to the detriment of our economic future.

It is respectfully urged that the Labour, Manpower and Immigration Committee recommend the amendments suggested by the Canadian Chamber.

Yours truly,
E. Lorne Tracey
General Manager

APPENDIX A-18

INDUSTRIAL CABLES
68, St. Joseph Street, Lachine, Quebec
1081. Pierre Bertrand Boulevard, Quebec 8, Quebec
Quebec, May 2, 1972

The Honourable Martin O'Connell
Minister of Labour,
Department of Labour
Ottawa, Ontario.

Re: Bill C-183

Dear Mr. Minister:

We wish to express our opposition to the above mentioned Bill, and to ask you the withdrawal of all its provisions concerning technological changes.

APPENDICE A-17

LA CHAMBRE DE COMMERCE DE MONTRÉAL
Montréal 128, Qué.

Le 24 mai 1972

M. A. Portelance, député
Président du Comité du travail,
de la main-d'œuvre et de l'immigration
Chambre des communes
Ottawa, Ont.

Bill C-183 «Loi modifiant le Code canadien du travail»
Monsieur,

La Chambre de commerce de Montréal a étudié les dispositions du Bill C-183 ainsi que le texte d'un mémoire que la Chambre de commerce du Canada vous avait fait parvenir à ce sujet le 5 mai 1972.

La Chambre de commerce de Montréal estime, comme la Chambre de commerce du Canada, que ce bill est en substance une copie de son prédécesseur, le Bill C-253.

En souscrivant ainsi à l'opinion de la Chambre canadienne, la Chambre de Montréal regrette tout particulièrement que l'article qui traite du changement technologique n'ait pas effectivement été révisé pour dissiper l'inquiétude exprimée antérieurement à ce sujet par plus d'une association d'employeurs.

Quand ce ne serait que pour répondre aux besoins de la concurrence, le changement technologique se produit fréquemment et continuellement dans presque tous les secteurs de l'industrie et du commerce au Canada. Imposer des restrictions à l'application de ce changement, comme le propose le projet de loi, est à fois non raisonnable et non réaliste.

Cette partie du projet de loi, si elle était appliquée telle qu'elle est rédigée, pourrait fort bien réduire le caractère d'innovation de l'industrie canadienne au détriment de notre avenir économique.

Nous prions donc instamment le Comité du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration de recommander l'adoption des amendements proposés par la Chambre de commerce du Canada.

Veuillez croire, Monsieur, à l'assurance de ma profonde considération.

E. Lorne Tracey
Directeur général

APPENDICE A-18

LES CABLES INDUSTRIELS
65 St. Joseph Street, Lachine, Québec
1081 blvd. Pierre Bertrand, Québec 8, Qué.
Québec le 2 mai 1972.

Honorable Martin Patrick O'Connell,
Ministre du Travail,
Ministère du Travail,
Ottawa, Ont.

Sujet: Bill C-183

Monsieur le Ministre,

En rapport avec le bill mentionné plus haut, nous désirons vous exprimer notre opposition et vous demander de bien vouloir retirer, de ce dernier, tout ce qui concerne les changements technologiques.

Such provisions will only increase useless work stoppages and are extremely detrimental to manufacturers in meeting foreign competition.

It seems to us a ridiculous and backward step to favour work stoppages during the life of a collective agreement, at a precise time when strikes are becoming more and more an obsolete weapon bringing only losses to all parties concerned.

Furthermore, in an era such as ours, when everything changes very rapidly and competition is increasing, thus requiring more and more modern techniques, it seems to us inappropriate to put on Canadian producers the additional burden of having to give notice in advance of any proposed technological change, something which foreign competitors are not subject to.

Yours truly,

Benoit Drolet, P. Tech., Manager
INDUSTRIAL CABLES

APPENDIX A-19

TRIMAC LIMITED
Alberta

May 25, 1972

Arthur Portelance, M.P.

Member Parliamentary Committee on Transportation and Communications
House of Commons
Ottawa, Canada

Dear Mr. Portelance:

I am writing on behalf of Trimac Limited, operators of one of Canada's largest transportation systems, to register with you our concern over certain aspects of Bill C-183 which is currently before the Committee on Labour, Manpower and Immigration and in which I felt you, as a Member of the Committee on Transportation and Communications would have a direct interest.

I will not attempt to deal in this letter with the comments and criticisms we already have put before the Minister of Labour on a number of the major provisions contained in the Bill. Suffice it to say that we share, with virtually all of the employer-management groups appearing before the Labour Committee, a deep concern over sections dealing with such matters as technological change and supervisory personnel.

I wish, instead, to concentrate on another provision in the Bill which affects solely and directly the Canadian trucking industry and which we view with the greatest possible alarm. I am referring to the proposal, contained in Section 107, to define and, subsequently, include as "employees" for collective bargaining purposes what the Bill calls "dependent contractors" in our industry.

Perhaps I might best begin by offering at least some brief background on how Trimac and other major "For Hire" trucking companies operate. Basically, we provide such services to our clients through two kinds of operational arrangements—one involving trucks owned and operated by our company and driven by company employees and the other employing trucks owned or leased and operated by persons working on a contractual basis. The mix of these two varies from one company to another; in our own case the majority of our operations are handled by company-owned, employee-driven vehicles.

Ces articles ne font qu'augmenter les arrêts de travail inutiles, et nuisent énormément aux manufacturiers à faire face à la concurrence étrangère.

Il nous semble ridicule et rétrograde de favoriser les arrêts de travail pendant la durée même d'une convention collective, à un moment précis où de plus en plus, la grève est devenue une arme désuète qui n'apporte que des pertes à toutes les parties.

Aussi, par les temps que nous vivons où tout change très vite et où la compétition est de plus en plus grande, demandant des techniques de plus en plus modernes, il nous semble mal venu d'exiger des producteurs canadiens cette charge additionnelle d'aviser à l'avance de tout changement technologique projeté, ce à quoi les compétiteurs étrangers ne sont pas soumis.

Bien à vous,

LES CABLES INDUSTRIELS,
Benoit Drolet, Tech.P., Gérant.

APPENDICE A-19

TRIMAC LIMITED
Alberta

Le 25 mai 1972

M. Arthur Portelance, député,

Membre du Comité permanent des transports et des communications,
Chambre des communes,
Ottawa (Canada).

Monsieur,

Je m'adresse à vous au nom de Trimac Limited, entreprise qui exploite l'un des plus importants réseaux de transport du Canada, afin de vous faire part de notre inquiétude au sujet de certains aspects du bill C-183 qu'étudie actuellement le Comité du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration, et comme vous êtes membre de ce Comité, j'ai pensé que nos doléances vous intéressent directement.

Je n'essayerai pas de m'étendre sur les remarques et critiques que nous avons déjà soumises au ministre du Travail au sujet d'un certain nombre des principales dispositions du bill. Qu'il suffise de dire que nous partageons, avec probablement tous les groupements patronaux qui comparaissent devant le Comité du travail, une vive inquiétude au sujet des articles concernant des questions telles que les changements technologiques et le personnel de surveillance.

Je voudrais plutôt vous signaler une autre disposition du bill qui affecte uniquement et directement l'industrie canadienne du camionnage et qui nous préoccupe très sérieusement. Je veux parler de la proposition, formulée à l'article 107, en vue de définir et ultérieurement d'inclure comme «employés» dans les négociations collectives ceux que le bill désigne comme des «entrepreneurs dépendants» au sein de notre industrie.

Peut-être ferais-je mieux de commencer par vous expliquer comment Trimac et d'autres entreprises importantes de camionnage mettant des véhicules en location, sont exploitées. Fondamentalement, nous assurons ces services à nos clients en vertu de deux genres d'arrangements, l'un impliquant des camions que possède et exploite notre entreprise et que conduisent nos employés, et l'autre, des camions que possèdent ou louent à bail et exploitent des particuliers travaillant sur contrat. La combinaison de ces deux arrangements varie d'une entreprise à l'autre; dans notre propre cas, c'est au moyen de nos véhicules conduits par nos employés que nous assurons la majorité de nos services.

The second group—those persons who own/lease and operate their own trucks on contract with us—are the ones affected directly by Bill C-183. Traditionally, these contractors have been very much independent businessmen, preferring the freedom and income opportunities inherent in operating their own vehicles to the security and other benefits available to our direct employees. For the most part, each contractor negotiates his own agreement with us, subject to our overall requirements, and, subject to those requirements, each of them is free to maintain and operate his vehicle as he sees fit.

Since there seems to be some confusion on this point, I might mention here that it has become a growing practice for these independent contractors to obtain fuel, tires, insurance and other service requirements on a group basis through our Company. They do so, of course, because of the substantial economies available to them through such an arrangement. It should be stressed, however, that this is a voluntary arrangement and in no way lessens their basic independence from the company.

Bill C-183, in defining "dependent contractors" and specifically including them within the overall definition of "employees", seeks not only to ensure the eligibility of such contractors for union representation, but, implicitly as well, to lump them together with employees of trucking companies into a single bargaining unit.

We do not object to the principle of dependent contractors becoming members of unions for the purpose of collective bargaining. This principle already has been established by decisions of the Labour Relations Board and we accept those precedents.

We do, however, object most strenuously to the suggestion that these contractors should be joined together in a single bargaining unit with our own company employees and, in fact, should become party to the same collective agreement. The result of such a development, in our view, would be the effective demise of the independent contractor as he now exists, a result which we submit would represent a serious setback to all concerned within the Canadian trucking industry.

In our view, there is no requirement whatsoever to include within Bill C-183 any specific reference to dependent contractors. As stated previously, their right to establish their own bargaining units is generally accepted within our industry and has been confirmed by the Labour Relations Board on several occasions. We would ask your support for an amendment to delete this reference as it now exists within Section 107.

Should the government be determined to include such a reference in the Bill, we would, as a minimum, ask that the existing definition in Section 107 be amended to provide greater clarity. I am enclosing a draft of such an amendment.

The Section, as it now stands, is virtually all embracing in encompassing all types of contractors within our industry. Certainly sub-sections (1) and (iii) have the widest possible application. Sub-paragraph (ii) appears to be the only attempt to differentiate between independent and dependent contractors. Yet it apparently is based as much as anything on the kind of common purchasing arrangements to which I have referred previously and which, in our view, have no real relevance to the required definition.

Le second groupe, ceux qui sont propriétaires ou locataires et exploitants de leurs propres camions, et qui travaillent à forfait avec nous, est le seul touché directement par le bill C-183. Depuis toujours, ces entrepreneurs sont des hommes d'affaires très indépendants qui préfèrent la liberté et les occasions de revenu inhérentes à l'exploitation de leurs propres véhicules à la sécurité et aux autres avantages que retirent nos simples employés. Dans la plupart des cas, chaque entrepreneur négocie avec nous son propre contrat, qui est sujet à nos exigences générales, et, sous réserve de ces conditions, chacun d'eux est libre d'entretenir et d'exploiter son véhicule à sa guise.

Comme il semble exister une certaine confusion sur ce point, je tiens à mentionner que, de plus en plus, ces entrepreneurs indépendants obtiennent collectivement leur essence, leurs pneus, leurs assurances et autres objets de nécessité inhérente à leur exploitation par l'entremise de notre compagnie. Évidemment, ils agissent ainsi à cause des économies importantes qu'ils peuvent réaliser grâce à un tel arrangement. Il faudrait toutefois signaler qu'il s'agit d'un arrangement facultatif qui ne restreint d'aucune façon leur indépendance fondamentale vis-à-vis de la compagnie.

Le bill C-183, en définissant les «entrepreneurs dépendants» et en les incluant précisément dans la définition générale des «employés», cherche non seulement à permettre à ces entrepreneurs d'être représentés par un syndicat mais aussi, implicitement, à les fusionner avec les employés des entreprises de camionnage en une seule unité de négociation.

Nous ne nous opposons pas au principe selon lequel les entrepreneurs dépendants devraient former un syndicat aux fins de négociations collectives. Ce principe a déjà été établi par les décisions du Conseil canadien des relations du travail et nous acceptons ces précédents.

Nous nous opposons, toutefois, très énergiquement à la proposition selon laquelle ces entrepreneurs devraient être fusionnés en une seule unité de négociation avec les employés de notre propre compagnie et, en fait, être partie à la même convention collective. Il en résulterait, à notre avis, la disparition pure et simple des entrepreneurs indépendants tels qu'ils existent à l'heure actuelle, ce qui causerait des torts importants à tous ceux qui travaillent au sein de l'industrie du camionnage au Canada.

À notre avis, il n'est absolument pas nécessaire d'inclure les entrepreneurs dépendants dans le bill C-183. Comme nous l'avons mentionné précédemment, leur droit d'établir leurs propres unités de négociation est accepté de façon générale au sein de notre industrie et il a été confirmé par la Commission des relations de travail à plusieurs occasions. Nous vous demandons d'appuyer un amendement visant à supprimer cette mention telle qu'elle est prévue actuellement à l'article 107.

Si le gouvernement est décidé à inclure une telle mention dans le bill, nous demanderions tout au moins que la définition actuelle contenu à l'article 107 soit modifiée afin d'apporter plus de précision. Je joins à la présente un projet d'amendement.

L'article, sous sa forme actuelle, englobe presque tous les genres d'entrepreneur au sein de notre industrie. Certes, les alinéas (1) et (iii) ont l'application la plus grande possible. Seulement à l'alinéa (ii) on tente semble-t-il d'établir une différence entre les entrepreneurs indépendants et dépendants. Cependant, elle est apparemment fondée sur le genre d'arrangements commerciaux courants que nous avons mentionnés antérieurement et qui, selon nous, n'ont aucun rapport avec la définition requise.

As you will note, our suggested amendment repeats sub-paragraphs (i) and (iii)—the latter renumbered (ii)—and in the new sub-paragraph (iii) defines a dependent contractor in a manner more relevant to his remuneration. The distinction drawn here is that an independent contractor is paid only one rate (usually on a mileage basis) tied to the overall operation of his vehicle, while a truly dependent operator receives not only remuneration for the operation of his vehicle, but direct payment as well for driving the truck. That, I might add, has been the distinction drawn by the Teamsters themselves in their own activity in this area.

We at Trimac would very much appreciate your support in this matter. As I say, we would recommend, as a first priority, that any specific reference to dependent contractors be deleted from the Bill as superfluous and unnecessary.

At the very least, we believe it is essential that any reference to this matter in the Bill be clarified to ensure that this important group within our industry continue to enjoy the right to pursue their business with the kind of independence they have always enjoyed and insisted upon.

Yours sincerely,

M. DUBINSKY, Q.C.

Vice President,

Corporate Affairs & Secretary

Suggested Revision of the Definition of "Dependent Contractor". As Set Forth in Section 107 of Bill C-183.

"dependent contractor" means

(a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling livestock, liquids, goods, merchandise or other materials other than on rails or tracks who is not employed by an employer but who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which he is

(i) required to provide the vehicle by means of which he performs the contract,

(ii) required to operate the vehicle in accordance with the contract,

(iii) entitled to receive an amount of remuneration for driving the vehicle in addition to and separate from the amount which he receives for the provision of such vehicle, and

(b) etc.

APPENDIX A-20

May 28, 1972

Arthur Portelance, M.P., Chairman,
Member Parliamentary Committee on Labour, Manpower
& Immigration,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Sir:

It is my understanding that in sec. 107 of Bill C-183 my operation will be defined as a dependent contractor. I do not wish to be eligible for collective bargaining on the same basis as the Driver employee's of the company, nor do I want to be obligated to participate in employee benefit programmes, let alone belong to a Union that is not of my own choosing. I do not want the Government to decide that I need the so called security of Company employee.

Comme vous le constaterez, l'amendement que nous suggérons répète les alinéas (i) et (iii) (ce dernier étant renuméroté (ii) et le nouvel alinéa (iii) définit un entrepreneur dépendant d'une façon plus pertinente quant à sa rémunération. On établit la distinction suivante: un entrepreneur indépendant n'est payé qu'à un seul taux (ordinairement au mille) relié à toute l'exploitation de son véhicule, tandis qu'un entrepreneur vraiment dépendant reçoit non seulement une rémunération pour l'exploitation de son véhicule, mais aussi un versement direct pour la conduite de son camion. Je tiens à ajouter que cette distinction a été faite par les routiers eux-mêmes à l'égard de leur propre activité dans ce domaine.

Nous, les représentants de Trimac aimerions compter sur votre appui dans cette affaire. Comme je l'ai dit, nous recommanderions comme première priorité, que toute mention précise des entrepreneurs dépendants soit supprimée du bill comme superflue et inutile.

Tout au moins, nous croyons qu'il importe que toute mention de cette question dans le bill soit éclaircie afin d'assurer que ce groupe important au sein de notre industrie jouisse toujours du droit de faire des affaires dans le climat d'indépendance qu'ils ont toujours connu et revendiqué.

Votre tout dévoué,

M. DUBINSKI, O.C.

Vice-président,

Affaires des corporations et Secrétaire.

Amendement proposé à la définition d'«entrepreneur dépendant» contenue à l'article 107 du bill C-183

«entrepreneur dépendant» désigne

a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule utilisé pour le transport du bétail, de liquides, de denrées, de marchandises et autres produits, autrement que par voie ferrée, qui n'est pas employé par un employeur mais qui est partie à un contrat verbal ou écrit aux termes duquel

(i) il est tenu de fournir le véhicule au moyen duquel il exécute le contrat,

(ii) il est tenu de se servir du véhicule conformément au contrat,

(iii) il a droit de recevoir une somme d'argent pour la conduite du véhicule en plus et à part du montant qu'il reçoit pour fournir ce véhicule, et

b) etc.

APPENDICE A-20

Le 26 Mai 1972

M. Arthur Portelance, député
Président du Comité parlementaire sur le travail, la main-
d'œuvre et l'immigration,
Chambre des communes
Ottawa, Ont.

Monsieur,

Je crois comprendre qu'à l'article 107 du Bill C-183, mes fonctions seront définies comme celles d'un entrepreneur dépendant. Je ne désire pas être admissible à la négociation collective au même titre que les membres du Syndicat des conducteurs de camion de la société, et je ne veux pas non plus être tenu de participer aux programmes d'assistance pour les employés et, encore bien moins, faire partie d'un syndicat qui n'est pas celui de mon choix. Je ne veux pas que le gouvernement décide à ma place que j'ai besoin de cette prétendue sécurité sociale réservée à l'employé de la Société.

[Texte]

I do negotiate my own contracts, own and drive my own truck, perform and arrange my own maintenance. I take advantage of any savings I can effect by making purchases from the Company to whom I contract on such items as fuel, insurance and tires and these purchases are not part of my contractual obligation to the Company.

I wish to retain my status as an independent businessman and seek your support in having the classification of a dependent contractor stricken from Bill C-183.

Yours truly,

Dick Blanchard

Identical letters were sent by the following:

Messrs. Bob Grant, 2036 Pasque St., Regina, Sask.
 Bill McMillan, 1100 Elliott St., Regina, Sask.
 Roy Henderson, 152 Smith St., Regina, Sask.
 Konrad Reuttinger, 333 Y North, Saskatoon, Sask.
 T. Dawson, 59 Halleran Cres., Regina, Sask.
 A. Engel Transport, 712 Princess St., Regina, Sask.
 Pat Parrell, 146 Stapleford Cresc., Regina, Sask.
 Bill Burley, 107 Merlin Cresc., Regina, Sask.
 H. J. Grasley, 8111-79 Avenue, Edmonton, Alberta.
 J. Buitenhuis, 4333-3rd Avenue N., Regina, Sask.

APPENDIX "A-21"

THE CALGARY CHAMBER OF COMMERCE

May 9, 1972.

Mr. Arthur Portelance,
 Chairman of the Standing Committee,
 Labour, Manpower and Immigration,
 House of Commons,
 Ottawa, Ontario
 K1A 0A7

Dear Sir:

On September 29, 1971, in a communication to the Honourable Bryce S. Mackasey, the Minister of Labour, The Calgary Chamber of Commerce made known its serious concerns about the very important changes in Canadian Labour Laws which were being proposed in Bill C-253 (copy attached for your perusal). Of particular concern were the proposed provisions dealing with technological change which, under certain circumstances, would have permitted the right to strike during the term of a collective agreement.

The Calgary Chamber of Commerce has now had an opportunity to study Bill C-183 and in particular the revised provisions dealing with technological change and is extremely disappointed that these provisions have not been deleted altogether, or at least that the sanctity of the "no strike" clause be restored as we believe this to be a cornerstone of our Canadian collective bargaining system and vital to the industrial peace and prosperity of this country.

[Interprétation]

Je négocie mes propres contrats, je suis propriétaire de mon camion et je le conduis moi-même, je prends moi-même les mesures en vue de l'entretien de mon matériel. Je tire parti de toutes les économies que je peux faire en achetant de la Société à laquelle je suis lié par contrat du carburant, des polices d'assurance, des pneus, achats qui ne sont pas compris dans mes obligations contractuelles envers la Société.

J'entends maintenir mon status d'homme d'affaires indépendant et je vous prie respectueusement de rayer du Bill C-183 la classification d'entrepreneur dépendant.

Veuillez croire, Monsieur, à l'expression de ma profonde considération,

Dick Blanchard.

Les personnes dont les noms suivent nous ont fait parvenir une lettre rédigée sensiblement de la même manière:

MM. Bob Grant, 2036, rue Pasque, Regina, Sask.
 Bill McMillan, 1100, rue Elliott, Regina, Sask.
 Roy Henderson, 152, rue Smith, Regina, Sask.
 Konrad Reittinger, 333, Y North, Saskatoon, Sask.
 T. Dawson, 59, Halleran Cresc., Regina, Sask.
 A. Engle Transport, 712, rue Princess, Regina, Sask.
 Pat Parrell, 146, Stapleford Cresc., Regina, Sask.
 Bill Burley, 107, Merlin Cresc., Regina, Sask.
 H.J. Grasley, 8111, 79^e avenue, Edmonton, Alb.
 J. Buitenhuis, 4333, 3^e avenue N., Regina, Sask.

APPENDICE A-21

THE CALGARY CHAMBER OF COMMERCE

Le 9 mai 1972

M. Arthur Portelance,
 Président du Comité permanent du travail,
 de la main d'œuvre et de l'immigration,
 Chambre des communes,
 Ottawa (Ontario)
 K1A 0A7

Monsieur,

Le 29 septembre 1971, dans une lettre adressée au ministre du Travail, l'honorable Bryce S. Mackasey, la Chambre de commerce de Calgary a fait part de ses inquiétudes au sujet des importantes modifications aux lois canadiennes du travail que propose le bill C-253 (dont vous trouvez ci-joint un exemplaire). Les dispositions proposées concernant le changement technologique selon lesquelles dans certaines circonstances on aurait accordé le droit de grève pendant la durée d'une convention collective, nous inquiétaient particulièrement.

La Chambre de commerce de Calgary a eu l'occasion d'étudier le bill C-183, et en particulier les dispositions révisées concernant le changement technologique et nous sommes extrêmement désolés que ces dispositions n'aient pas été complètement supprimées, ou qu'au moins l'inviolabilité de l'article «interdisant la grève» soit restaurée, car à notre avis, elle constitue la pierre angulaire de notre régime national de négociation collective et elle est essentielle à la stabilité industrielle et à la prospérité de notre pays.

[Text]

While we see some relief from the extremely onerous provisions of Bill C-253, the only change made in our area of greatest concern is in the form of added provisions whereby an employer may, through prior agreement with the union, be able to avoid the procedural delays and potential strike which the Canada Labour Code will provide in the event of the introduction of significant technological changes.

If the collective agreement includes provisions that "are intended to assist employees affected by any technological change to adjust to the effects of the technological change", and if the agreement also specifies that the parties agree to exempt themselves from the provisions of the Canada Labour Code, it would appear that the employer could then proceed, as he does now, under the assumption that his contract is inviolate during its term.

The Calgary Chamber of Commerce strongly recommends that the employer should be exempted from the technological change provisions of the Canada Labour Code as long as he meets either one or the other of the above conditions. This effect can be achieved by simply substituting the word "or" for the word "and" between paragraphs (i) and (ii) of Section 149 (2) (c).

The Calgary Chamber of Commerce respectfully requests your most earnest consideration of this amendment.

Yours very truly,
Ross P. Alger,
President.

SUBMISSION TO:
THE HON. BRYCE S. MACKASEY
MINISTER OF LABOUR
GOVERNMENT OF CANADA
OTTAWA
RE: BILL C-253—AN ACT TO AMEND
THE CANADA LABOUR CODE
FROM:
THE CALGARY CHAMBER OF COMMERCE
THE EDMONTON CHAMBER OF COMMERCE
UNIFARM

October 14, 1971

September 29, 1971

The Honourable Bryce S. Mackasey
Minister of Labour
Government of Canada
House of Commons
Ottawa, Canada
Dear Mr. Mackasey

The Calgary Chamber of Commerce is most concerned about the very important changes in Canada's labour laws which are being proposed in Bill C-253. If enacted, these changes will have a substantial adverse impact on business and industry in this province and on the Canadian economy as a whole.

Our objections to the proposed amendments as well as our disappointment in the glaring omissions are contained in the enclosed brief submitted in conjunction with other organizations in Alberta. Furthermore, we fully endorse the Canadian Chamber's submission regarding Bill C-253.

[Interpretation]

Nous nous rendons compte qu'on apporte un certain allègement aux dispositions extrêmement onéreuses du bill C-253, mais le seul changement effectué dans le domaine qui nous inquiète le plus est l'introduction de dispositions en vertu desquelles un employeur peut, par le truchement d'un accord préliminaire avec un syndicat, éviter les délais de procédures et la grève éventuelle que prévoit le Code canadien du travail au cas où des changements technologiques importants se produiraient.

Si la convention collective contient des dispositions qui «sont destinées à aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement», et si la convention spécifie également que les parties en cause conviennent de ne pas appliquer les dispositions du Code canadien du travail, l'employeur pourrait agir, semble-t-il comme il le fait actuellement, en supposant que le contrat soit respecté pendant sa durée.

La Chambre de commerce de Calgary recommande fortement que l'employeur soit exempté de l'application des dispositions du Code canadien du travail concernant le changement technologique dans la mesure où il remplit l'une ou l'autre des conditions susmentionnées. On peut y arriver en remplaçant simplement le mot «et» par «ou» entre les sous-alinéas (i) et (ii) de l'article 149 (2) (c).

La Chambre de commerce de Calgary vous demande respectueusement d'étudier très attentivement cette modification.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,
Ross P. Alger

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'HON. BRYCE S. MACKASEY
MINISTRE DU TRAVAIL
GOUVERNEMENT DU CANADA
OTTAWA
OBJET: BILL C-253—LOI MODIFIANT
LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PAR:
LA CHAMBRE DE COMMERCE DE CALGARY
LA CHAMBRE DE COMMERCE D'EDMONTON
L'ASSOCIATION DES CULTIVATEURS DE
L'ALBERTA (UNIFARM)

Le 14 octobre 1971

Le 29 septembre 1971

L'honorable Bryce S. Mackasey
Ministre du Travail
Gouvernement du Canada
Chambre des communes
Ottawa, Ontario
Monsieur,

La Chambre de commerce de Calgary s'inquiète fort sérieusement des très importantes modifications au Code canadien du travail proposées dans le bill C-253. Si elles sont adoptées, elles auront des répercussions assez néfastes sur le commerce et l'industrie de notre province ainsi que sur l'ensemble de l'économie canadienne.

Nos objections aux modifications proposées ainsi que nos déceptions au sujet des omissions flagrantes, sont exprimées dans le mémoire ci-joint que nous vous présentons en collaboration avec d'autres organismes de l'Alberta. De plus, nous appuyons entièrement le mémoire de la Chambre de commerce du Canada concernant le bill C-253.

[Texte]

We respectfully recommend that Bill C-253 be withdrawn to permit the private sectors to more fully present their views and recommendations designed to promote industrial peace and harmony and the economic well-being of Canada

Sincerely

W. E. Farrar
President

EDMONTON CHAMBER OF COMMERCE

October 14, 1971

The Honourable Bryce S. Mackasey
Minister, Department of Labour,
Government of Canada
House of Commons,
Ottawa, Canada

Dear Sir:

We are profoundly concerned about the Proposed Bill C-253 which has terribly serious implications for business on a national and regional basis. It is our strong conviction that the reactions of the business community must be given thorough consideration in the critical area of labour legislation so that such legislation is essentially acceptable to business and both practical and workable from an administrative stand point.

We especially object to the technological change proposals in addition to many other proposals in this Bill.

As President of the Edmonton Chamber of Commerce which represent 2500 members of the business community, I would ask that this Bill be withdrawn from the legislative order table for thorough consultation by the Federal Government with the private sector. Some indication of the unanimity of the response of the private sector to this Bill is illustrated by the joint character of the enclosed Submission which is being forwarded to you on behalf of several organizations.

Thank you for your attention.

Yours very truly,
E. K. Cumming,
President.

UNIFARM

September 27, 1971

Hon. Bryce Mackasey
Minister Dept. of Labor
Ottawa, Ontario

Dear Sir:

Unifarm is concerned with the implications contained in Bill C-253 and recommends that it be amended or withdrawn for the following reasons:

Interruption in production and transportation in Canada are already at a level which puts this country at a disadvantage in world markets. While we recognize there can be serious dislocation for the labor force as a result of technological changes, we feel these effects should be considered only on regular occasions when the next contract negotiations take place. The Bill as presently worded would allow interference with orderly production and marketing.

[Interprétation]

Nous recommandons respectueusement le retrait du bill C-253 pour permettre au secteur privé de présenter d'avantage ses vues et ses recommandations visant à favoriser la stabilité et l'harmonie industrielles ainsi que la prospérité économique du Canada.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,
W. E. Farrar

EDMONTON CHAMBER OF COMMERCE

Le 14 octobre 1971

L'honorable Bryce S. Mackasey
Ministre du Travail
Gouvernement du Canada
Chambre des communes
Ottawa, Canada.

Monsieur,

Nous nous préoccupons sérieusement du bill C-253 qui aura de très graves incidences sur les entreprises aux niveaux national et régional. Nous sommes fortement convaincus qu'il faudrait étudier attentivement les réactions des entreprises en ce qui concerne le domaine délicat du Code du travail, afin que cette loi soit essentiellement satisfaisante pour les entreprises, qu'elle soit efficace et applicable du point de vue administratif.

Nous nous opposons particulièrement aux propositions concernant le changement technologique ainsi qu'à beaucoup d'autres propositions que contient le bill.

En qualité de président de la chambre de commerce d'Edmonton représentant 2,500 entreprises, je demande instamment que ce bill soit retiré de l'ordre des travaux législatifs afin que le gouvernement fédéral consulte pleinement le secteur privé. Le mémoire ci-joint présenté au nom de plusieurs organismes est le fruit de leur collaboration et il donne une certaine indication de l'unanimité de la réaction du secteur privé à l'égard de ce bill.

Je vous remercie de votre attention.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,
E. K. Cumming

UNIFARM

Le 27 septembre 1971

L'honorable Bryce S. Mackasey
Ministre du Travail
Ottawa (Ontario)

Monsieur,

L'Association des cultivateurs de l'Alberta s'inquiète des dispositions que contient le bill C-253 et elle recommande qu'il soit modifié ou rejeté pour les raisons suivantes:

Les interruptions affectant la production et le fonctionnement des transports au Canada ont déjà atteint un niveau qui met notre pays dans une position désavantageuse sur les marchés internationaux. Nous admettons que les changements technologiques peuvent avoir de sérieuses répercussions sur la population active, mais nous pensons qu'il ne faudrait les étudier qu'au moment voulu lorsque les prochaines négociations collectives auront lieu. Le Bill, tel qu'il est libellé actuellement, permettrait la perturbation d'une production et de marchés bien organisés.

[Text]

There is no provision in the Bill which safeguards maintenance of services essential to the public during possible strike action.

The managerial segment of business operations should be separate from the actual labor operation and should therefore not come under the Canadian Labour Code.

We therefore request the consideration of these important matters prior to the passage of such legislation.

Yours truly,
W. D. Lea
President

October 14, 1971

The Honourable Bryce S. Mackasey
Minister of the Department of Labour
Government of Canada
House of Commons
Ottawa

Copies To:

1. Office of the Prime Minister
2. Honourable J. Davis
3. Honourable C. M. Drury
4. Honourable D. C. Jamieson
5. Honourable Otto Lang
6. Honourable H. A. Olson
7. Honourable Jean Luc Pepin
8. Honourable R. Stanfield

Members of Parliament for Alberta:

G. Baldwin, J. Bigg, C. Downey, D. R. Gundlock, Hon. D. S. Harkness, H. Harries, J. H. Horner, Hon. M. Lambert, P. Mahoney, D. Mazankowski, H. A. Moore, S. E. Paproski, S. Schumacher, B. Skoreyko, A. B. Sulatycky, R. N. Thompson, E. M. Woolliams, P. Yewchuk.

FROM:

Calgary Chamber of Commerce, #300—315-8th Avenue S. W., Calgary, Alberta.

Edmonton Chamber of Commerce, 9905-101A Avenue, Edmonton, Alberta.

Unifarm, 9934-106 Street, Edmonton, Alberta.

September 28, 1971

SUMMARY OF OBSERVATIONS CONCERNING
BILL C-253
(An Act to Amend the Canada Labour Code)

1. Bill C-253 is ill-conceived and ill-timed. It should be withdrawn for thorough re-examination.

[Interpretation]

Le bill ne contient aucune disposition qui, dans l'éventualité d'une grève, permettrait que les services essentiels au bien-être public soient assurés.

Les cadres supérieurs des entreprises devraient se distinguer de la main-d'œuvre et par conséquent, il ne faudrait pas les soumettre au Code canadien du travail.

Nous demandons donc que ces questions importantes soient étudiées avant l'adoption de cette loi.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le président,
W. D. Lea

Le 14 octobre 1971

L'honorable Bryce S. Mackasey
Ministre du Travail
Gouvernement du Canada
Chambre des communes
Ottawa

exemplaires à remettre

1. au Bureau du Premier ministre
2. à l'honorable J. Davis
3. à l'honorable C. M. Drury
4. à l'honorable D. C. Jamieson
5. à l'honorable Otto Lang
6. à l'honorable H. A. Olson
7. à l'honorable Jean Luc Pépin
8. à l'honorable R. Stanfield

Aux députés de l'Alberta:

G. Baldwin, J. Bigg, C. Downey, D. R. Gundlock, Hon. D. S. Harkness, H. Harries, J. H. Horner, Hon. M. Lambert, P. Mahoney, D. Mazankowski, H. A. Moore, S. E. Paproski, S. Schumacher, B. Skoreyko, A. B. Sulatycky, R. N. Thompson, E. M. Woolliams, P. Yewchuk.

Envoyés par:

La Chambre de commerce de Calgary, #300—315—8^e Avenue, S.O., Calgary (Alberta).

La Chambre de commerce d'Edmonton, 9905—Avenue 101 A, Edmonton (Alberta).

L'Association des cultivateurs de l'Alberta (UNIFARM), 9934 rue 106, Edmonton (Alberta).

Le 28 septembre 1971

RÉSUMÉ DES OBSERVATIONS SUR
LE BILL C-253
(Loi modifiant le code canadien du Travail)

1. Le Bill C-253 est mal conçu et inopportun. On devrait le retirer afin de l'étudier à nouveau de façon approfondie.

[Texte]

2. Its effects could only be extremely harmful to both the economic and labour relations climate.

3. Provisions regarding certification of new classes of employees would increase the area of conflict and worsen Canada's comparatively bad strike record.

4. Technological change provisions would lead to:

- more negotiation
- more strikes
- reduction and retardation of change and innovation in industry
- disruption of fixed-term collective agreements upon the principles of which Canadian labour relations have been based

5. Other objectionable amendments would:

- sanction a form of secondary picketing resulting in more strikes
- permit a minority of employees to win collective bargaining rights
- impose multi-employer bargaining on certain types of employers without their consent

6. The Bill fails to provide remedies for increasingly critical labour relations problems such as public interest disputes involving port and transportation system shut-downs.

7. There are very important omissions from this Bill, as follows:

- no viable alternative to strikes as a method of resolving critical public interest disputes
- no provisions requiring or encouraging greater union responsibility, i.e. no provisions to make unions legal entities suable for damages from illegal acts
- failure of the Bill to deal with the problem of union membership rejections of bargained settlements.

OBSERVATIONS CONCERNING BILL C-253

(An Act to amend the Canada Labour Code)

The principal business associations and other important groups in Alberta within the private sector are appalled at the implications of and obvious inferences to be taken from the contents of Bill C-253, *An Act to amend the Canada Labour Code*, which received first reading on June 28, 1971.

Lest there be any misunderstanding as to our stake in this legislation, we claim a vital interest in labour-management relations in the federal jurisdiction because of our considerable dependence upon efficient, reliable transportation of goods and commodities by land, sea and air both to and from Alberta. The uninterrupted flow of minerals, agricultural products and manufactured goods to and from our region at reasonable cost is of fundamental importance to the continuing economic stability and growth of Alberta.

In general terms, our adverse reaction to Bill C-253 is based upon:

1. An apparent lack of appreciation by the federal government regarding the psychological impact of such government action on the business community and other sectors of our economy. Furthermore, there is an appar-

[Interprétation]

2. Il ne peut avoir que des répercussions extrêmement nocives sur la situation économique et les relations de travail.

3. Les dispositions concernant l'accréditation de nouvelles classes d'employés augmenteraient les conflits et aggraveraient les antécédents comparativement mauvais au Canada en matière de grèves.

4. Les dispositions relatives au changement technologique conduiraient:

- à plus de négociations
- à plus de grèves
- à réduire et à retarder les changements et les innovations dans l'industrie
- à la perturbation des conventions collectives d'une durée déterminée dont les principes ont servi de fondement aux relations de travail au Canada.

5. D'autres modifications inacceptables:

- sanctionneraient une forme secondaire de piquetage qui augmenterait le nombre des grèves
- permettraient à une minorité d'employés d'obtenir des droits de négociations collectives
- imposeraient à un certain genre d'employeurs et sans leur consentement des négociations engageant plusieurs plusieurs employeurs.

6. Le bill ne prévoit pas de solution à des problèmes de relations de travail de plus en plus critiques tels que les conflits d'intérêt public causant l'arrêt de travail dans les ports et les compagnies de transport.

7. Le bill comporte des omissions fort importantes:

- aucune solution viable aux grèves comme méthode servant à résoudre les graves conflits d'intérêt public
- aucune disposition exigeant ou engageant une plus grande responsabilité des syndicats, notamment aucune disposition prévoyant que les syndicats représentent des entités juridiques passibles de poursuites pour des dommages-intérêts à la suite d'actions illégales
- on ne traite pas du problème du refus des membres d'un syndicat d'accepter des règlements négociés.

OBSERVATIONS CONCERNANT LE BILL C-253

(Loi modifiant le Code canadien du travail)

Les principales organisations commerciales ainsi que d'autres groupes importants en Alberta du secteur privé sont consternées des implications et des conclusions évidentes que l'on peut tirer du libellé du bill C-253, *Loi modifiant le Code canadien du travail*, qui a été adopté en première lecture le 28 juin 1971.

De crainte qu'il y ait un malentendu au sujet de nos intérêts dans cette Loi, nous revendiquons un intérêt primordial dans les rapports ouvrier-patron relevant de la juridiction fédérale parce que nous dépendons grandement de systèmes de transport terrestres, maritimes et aériens efficaces et sûrs pour l'entrée et la sortie des biens et marchandises en Alberta. L'acheminement interrompu de minéraux, de produits agricoles et d'articles manufacturés vers l'extérieur ainsi que vers notre région à un coût raisonnable est d'une importance fondamentale à la stabilité économique et à la croissance continue de l'Alberta.

En termes généraux, notre opposition au bill C-253 est fondée sur les raisons suivantes:—

1. Il semble que le gouvernement fédéral ne se rend pas compte de l'influence psychologique qu'une telle mesure gouvernementale aura sur la collectivité commerciale et autres secteurs de notre économie. De plus,

[Text]

ent lack of appreciation as to the intelligibility of the private sectors in assessing the actual and potential effects upon commence of such government actions. Bill C-253 has come forward at a time when the business community has an uncertain outlook and the employment needs of our expanding work force are critical. For the economy to prosper and to provide an increasing number of jobs with the companion benefit for government of enlarged tax revenues, the private sector must have confidence in both the competence of government and its attitudes towards business.

2. An apparent adoption by federal authorities of some of the fuzzy, alarming and deficient thinking on the priorities in industrial relations as developed and reported by the Woods Task Force.

3. An absence of any apparent recognition by federal authorities as to the basic problems in collective bargaining which we view as chaotic, within the federal jurisdiction.

4. A demonstrable conviction that the federal government has failed to heed the representations of business concerning recent changes in federal labour legislation, viz, the new Canada Labour (Standards) Code and the new Unemployment Insurance Act.

5. Our regretful conclusion that the bill is anti-business in certain of its premises.

6. The serious potential impact on labour-management legislation and relations in provincial jurisdictions of some of the radically different concepts embodied in this proposed federal statute, the introduction of which is not based on compelling needs. Bill C-253, if unchanged, would almost certainly set the stage for increased labour-management strife and industrial upheaval in key industries within the federal jurisdiction and perhaps within provincial jurisdictions.

The foregoing general observations are submitted for the purpose of making it abundantly clear that we have profound reservations about some of the basic premises of this proposed statute.

In the interest of brevity, we will confine our review of the specifics of Bill C-253 to some of the more fundamental issues involved.

PARTICULARLY OBJECTIONABLE PROVISIONS OF BILL C-253

Technological Change

We are deeply concerned about the proposed amendments concerning this subject. Technological change is a term which evokes strong emotion in many quarters and yet is one on which general agreement as to definition alone is extremely difficult to achieve. In a broad sense, technological change is a necessary part of our continuing evolution as an industrializing nation highly dependent on foreign trade and highly susceptible to competition from foreign imports particularly in the area of secondary industry.

[Interpretation]

on n'estime pas à sa juste valeur la capacité des secteurs privés d'évaluer les effets réels et possibles sur le commerce de telles mesures gouvernementales. Le bill C-253 se présente à une période où la collectivité commerciale envisage l'avenir d'une façon incertaine et où les besoins d'emploi de notre main-d'œuvre croissante sont critiques. Pour que l'économie prospère et fournisse un nombre grandissant d'emplois, ainsi que les bénéfices connexes pour le gouvernement en revenus fiscaux plus élevés, le secteur privé doit avoir confiance en la compétence du gouvernement et en son attitude envers le commerce.

2. L'adoption apparente par les autorités fédérales de certaines idées floues, alarmantes et incomplètes sur les priorités des relations industrielles telles qu'élaborées et consignées dans le rapport de la Commission d'enquête Woods.

3. L'absence de toute reconnaissance apparente par les autorités fédérales des problèmes fondamentaux dans les négociations collectives que nous jugeons chaotiques au sein de la juridiction fédérale.

4. Une conviction susceptible de démonstration que le gouvernement fédéral n'a pas tenu compte des représentations du monde des affaires concernant les récents changements apportés aux lois régissant le travail, à savoir le Code canadien du travail (Normes) et la nouvelle Loi sur l'assurance-chômage.

5. Notre conclusion regrettable que le bill va à l'encontre du monde des affaires dans certaines de ses prémisses.

6. L'influence importante possible sur les mesures législatives et les relations ouvrier-patron relevant des juridictions provinciales de certains des concepts radicalement différents qui sont incorporés dans ce projet de loi fédérale, dont l'introduction n'est pas fondée sur un besoin pressant. Si le bill C-253 n'est pas changé, il établira presque certainement des conditions qui augmenteront les chances de différends ouvrier-patron et d'agitation industrielle dans les industries clefs relevant de la juridiction fédérale et peut-être des juridictions provinciales.

Les observations générales ci-dessus sont présentées dans le but de rendre éminemment clair que nous avons de graves réserves au sujet de certaines des prémisses fondamentales de ce projet de loi.

Pour plus de brièveté, nous allons limiter notre revue des particularités du bill C-253 à certaines des questions fondamentales mises en jeu.

DISPOSITIONS PARTICULIÈREMENT RÉPUGNANTES DU BILL C-253

Changement technologique

Nous sommes forts inquiets à l'égard des amendements proposés à ce sujet. Le changement technologique est un terme qui provoque de fortes émotions dans bien des milieux et qui cependant en est un sur lequel un accord général quant à la définition même est difficile à réaliser. Au sens large, le changement technologique est une partie nécessaire de notre évolution continue en tant que nation industrialisée qui dépend grandement du commerce étranger et est fortement susceptible à la concurrence des importations étrangères surtout dans le domaine de l'industrie secondaire.

[Texte]

We are now faced with a proposal which provides that management's ability to innovate and effect technological change in its operations is to be restricted severely by giving unions power to delay a technological change and even veto implementation of a change by strike action during the life of a collective agreement. Such restrictions are wholly unacceptable to Canadian business and industry. We are absolutely and unalterably opposed to the proposed abandonment of the fixed-term collective agreement and the no-strike principle upon which the Canadian labour relations system is based.

In terms of labour-management relations, these technological change provisions would not reduce industrial conflict—they would create more than we have now. In economic terms, these provisions would seriously jeopardize the economic well-being of industry and Canadians generally. Economic implications inherent in such a concept are so vast that one can fairly say the proposal introduces a new basic plank in our national economic policy under the guise of labour relations law.

There is overwhelming opinion amply supported by evidence that it is essential for Canadian industry to innovate constantly if we hope to maintain and improve our competitive position in both domestic and foreign markets. Changing world trading patterns accentuate this need and our competitors are not saddled with the fetters on technological change which are proposed by Bill C-253.

Our unfavourable employment picture is a reflection of current uncertain business and economic conditions. In the words of an advertisement sponsored by Manpower and Immigration:

"Jobs don't grow on trees.

They grow from the initiative and enterprise of the private sector . . ."

Other departments of the federal government are urging industry to streamline, rationalize and innovate, all with the objective of improving our competitive position. The Technological change concept in Bill C-253 is a push in the opposite direction.

Depressed business conditions in U.S. have been recognized and President Nixon has taken dramatic steps in an attempt to get the economy moving again and on a firm base. Apart from the fundamental error of the technological change concept in the Bill, the economic absurdity of the timing of its introduction could not be more out of step with what is required to get business in Canada moving again.

What would the proposed technological change provisions do to business?

1. Management initiative to innovate and make charges in materials and equipment would be discouraged.

[Interprétation]

On nous présente maintenant une proposition qui prévoit que la capacité du patronat d'innover et de réaliser un changement technologique dans son exploitation sera limité rigoureusement en donnant aux syndicats le pouvoir de retarder un changement technologique et même d'imposer son veto à un changement en faisant appel à la grève pendant la durée d'une convention collective. De telles restrictions sont tout à fait inacceptables à l'industrie et au commerce canadiens. Nous nous opposons absolument et immuablement à l'abandon proposé de la convention collective à terme fixe et du principe de non-grève sur lesquels le régime canadien des relations de travail est fondé.

Pour ce qui est des relations ouvrier-patron, ces dispositions concernant le changement technologique ne diminueraient pas les différends industriels—elles en créeraient plus que nous n'en avons maintenant. En termes économiques, ces dispositions compromettraient le bien-être économique de l'industrie et des Canadiens en général. Les implications économiques propres à un tel concept sont si grandes qu'on peut dire avec raison que la proposition introduit un nouvel article fondamental dans notre politique économique nationale sous guise d'une loi de relations de travail.

Selon l'opinion prépondérante, amplement soutenue par les faits, il est essentiel que l'industrie canadienne innove constamment si nous espérons garder et améliorer notre position concurrentielle sur les marchés internes et externes. Les tendances commerciales d'un monde en évolution accentuent ce besoin et nos concurrents ne sont pas assujettis aux entraves au changement technologique qui sont proposées par le bill C-253.

Notre situation défavorable dans le domaine de l'emploi est un reflet des présentes conditions commerciales et économiques incertaines. Comme le dit une annonce commanditée par la Main-d'œuvre et l'Immigration:

«Les emplois ne poussent pas sur les arbres.

Ils proviennent de l'initiative et de l'entreprise du secteur privé . . ."

D'autres ministères du gouvernement fédéral encouragent l'industrie à simplifier, rationaliser et innover, tout dans le but d'améliorer notre position concurrentielle. Le concept du changement technologique que comprend le bill C-253 va à l'encontre de cela.

Les conditions déprimées du commerce aux États-Unis ont été reconnues et le président Nixon a pris des mesures très graves pour essayer de remettre l'économie en marche et sur un fondement solide. A Part l'erreur fondamentale du concept du changement technologique que renferme le bill, l'absurdité économique de sa date d'introduction ne pourrait être plus contraire à ce qui est requis pour relancer les affaires au Canada.

Quel serait l'effet sur les affaires des dispositions proposées concernant le changement technologique?

1. Cela découragerait toute initiative du patronat d'innover et de faire des changements en matériel et en outillage.

[Text]

2. Persons other than those accountable for the results of the business would have a compelling if not a definitive say regarding changes.

3. An employer would be forced to publicly disclose an innovation.

4. The risk element in capital expenditures needed for technological changes would be increased.

5. The relative stability ensured by long-term collective agreements would be destroyed. This has been a cornerstone of our industrial relations system which employees, customers, suppliers, shareholders and perhaps even the tax collector count on.

6. An employer would be subject to harassment by a union which—without fear of penalty—could apply, time after time, to the Canada Labour Relations Board for an order to force negotiations over an alleged technological change.

7. An employer could be forced to grant unforeseen and unjustified economic concessions in collective bargaining imposed during the life of an agreement.

8. These provisions would discriminate against the employer who is unionized.

9. They could also preclude meaningful negotiation on so-called automation, industrial conversion or technological change provisions during regular bargaining and negate existing agreement provisions.

The provisions would certainly grant unions substantial—ly more rights and privileges without any responsibilities or accountabilities whatsoever. It is reasonable to speculate that unions would be subjected to more and divisive membership pressure—not all employees are adversely affected by every technological change—when many pressures cannot be handled adequately by them now. The fixed-term contract has doubtless been a good thing for unions as well as employers. Firming of term agreements in the vast majority of cases in the U.S. confirms this and new labour laws in the U.K. call for fixed-term agreements.

The proposal in the Bill seem to be based on the false assumption that, unless forced, employers have little or no concern for the welfare of employees, particularly those employees who may be affected by a technological change. Responsible employers are very much concerned and those who believe otherwise would experience surprise at the measures which are often taken but go unnoticed to facilitate change as smoothly and painlessly as possible. Many major collective agreements already have provisions which are aimed at softening the blow to employees who are adversely affected by technological change. And, as noted above, the provisions of the Bill have no application where there is no union.

The nature and timing of future innovations and changes are largely unknown and unforeseen by an employer. But he does know that changes have to be made if he is to continue in business. Unions and employees know this as well. While no one knows what the changes

[Interpretation]

2. Des personnes autres que celles qui sont responsables des résultats dans le monde des affaires pourraient imposer de façon irrésistible, sinon définitive, leurs idées au sujet des changements.

3. Un employeur serait forcé de révéler une innovation au public.

4. L'élément de risque dans les dépenses en capitaux requises pour les changements technologiques serait accru.

5. La stabilité relative assurée par les conventions collectives à long terme serait anéantie. Il s'agit là de la pierre angulaire sur laquelle s'appuient les travailleurs, les clients, les fournisseurs, les actionnaires, peut-être même le percepteur d'impôts.

6. Un employeur serait à la merci d'un syndicat qui, sans crainte de se voir pénaliser, pourrait s'adresser à son gré au Conseil canadien des relations ouvrières pour obtenir qu'on impose des négociations par suite d'un changement technologique censément effectué.

7. Un employeur se verrait forcé de faire, sur le plan économique, des concessions imprévues et non motivées, au cours de négociations collectives qui lui seraient imposées pendant la durée même d'une convention.

8. Ces dispositions iraient à l'encontre des intérêts de l'employeur dont les employés sont syndiqués.

9. Ce serait là une façon d'empêcher que des négociations valables aient lieu sur lesdites dispositions relatives aux problèmes de l'automatisation, de la conversion industrielle ou des changements technologiques au cours de négociations collectives régulières et cela permettrait d'annuler les dispositions des conventions en vigueur.

Ces dispositions vaudraient certainement aux syndicats beaucoup plus de droits et de privilèges sans ajouter à leurs obligations ou à leurs responsabilités. On peut raisonnablement prévoir que les syndicats feraient l'objet de pressions plus nombreuses et plus sujettes à discorde, de la part de leurs membres car ce ne sont pas tous les employés qui seront défavorisés par des changements technologiques, alors qu'ils ne peuvent déjà y faire face maintenant d'une manière satisfaisante. Les syndicats, tout comme les employeurs, bénéficieraient sans doute des conventions à terme fixe. On en a pour preuve la durée des conventions dans la majorité des cas du côté américain. D'autre part, les nouvelles lois sur le travail au Royaume-Uni prévoient des conventions dont la durée est limitée.

La proposition que contient le bill semble partir d'une fausse hypothèse selon laquelle les employeurs, à moins d'y être forcés, ne s'intéresseraient pas ou peu au bien-être de leurs employés, surtout de ceux que peuvent viser des changements technologiques. Les employeurs vraiment conscients de leurs responsabilités s'intéressent beaucoup à la question et ceux qui ne le croient pas seraient surpris s'ils connaissaient les mesures que prennent les employeurs à l'insu de tous pour faciliter le changement et faire en sorte qu'il en résulte le moins d'ennui possible. Plusieurs conventions collectives importantes renferment déjà des dispositions visant à atténuer le coup porté aux employés que défavorisent les changements technologiques. Comme nous venons de l'indiquer, les dispositions du bill sont sans objet s'il n'y a pas de syndicat.

En règle générale, l'employeur ne sait pas précisément et ne saurait prévoir la nature des innovations et des changements à venir pas plus que le moment précis où ils se produiront. Ce qu'il sait toutefois, c'est que ces changements doivent être effectués s'il veut continuer à faire

[Texte]

will be, everyone concerned knows that when a change is made, some employees may have to be restrained, others may have to be relocated and, unfortunately, others may have to be laid off. These eventualities can be provided for at the time of regular negotiations and, as mentioned above, they often are. To create a crisis of uncertainty at the time the change is made is unnecessary and is not in the best interests of anyone but this is exactly what the technological change provisions of the Bill would do.

Certification Requirements

In his statement following the first reading of Bill C-253 Mr. Mackasy said:

"There is provision for an extension of bargaining rights and for procedures which, While preserving the requirements for majority support, should make it easier for trade unions to gain certification as bargaining agents for new bargaining units."

The specific provisions referred to are as follows:—

1. Automatic certification in the case of a union which demonstrates 65% membership.
2. Representation vote to be ordered when the Union demonstrates 35% membership but less than 65% membership.
3. Representation votes to be determined on the basis of a bare majority of those voting.

These proposals are directly based on the recommendations of the Woods' Task Force. In justifying their recommendations in this area the Task Force made an analogy to the political electoral process. The Task Force and framers of the proposed legislation, in accepting this proposition, fail to recognize that, as opposed to the political electoral process, Unions do not have to go back to the electorate to periodically renew their mandate nor is there any official opposition in the Union certification sphere.

In further justification of their position the Task Force stated that to require a minimum percentage of the work force to cast ballots to make an election valid would "... operate to the advantage of the employer or a rival union to discourage employees from entering the polling booth." The counter argument that the proposed system would operate to the advantage of the applicant union where the allegiance of most employees is uncertain is not even considered. A cohesive minority of employees could easily obtain certification under this proposed procedure with the majority of affected employees not making a positive choice in favour of a single applicant union.

In accepting the recommendation of the Task Force and putting forth the proposed legislation with regard to certification the framers of the proposal have not come to grips with the essence of the certification process. Certification is not an end in itself—it is merely the granting of the right to bargain collectively. "Cheap" certifications, easily won, will not enhance the collective bargaining pro-

[Interprétation]

marcher son entreprise. Les syndicats et les employés le savent fort bien aussi. Si l'on ignore ce que seront les changements, tous les intéressés savent que, lorsqu'ils surviennent, certains employés doivent suivre des cours de recyclage, d'autres doivent changer d'emplois, et d'autres encore—et il est malheureux qu'il en soit ainsi—doivent être mis à pied. Ce sont là des possibilités qu'on peut prévoir au moment où se poursuivent les négociations régulières et, comme je l'ai indiqué plus haut, c'est souvent ce qui arrive. Il n'y a pas lieu de déchaîner une vague d'incertitude quand un changement doit s'effectuer et ce n'est certainement pas dans l'intérêt de quiconque d'agir ainsi, mais c'est là précisément ce que vont créer les dispositions du bill relativement aux changements technologiques.

Conditions d'accréditation

Lors de la première lecture du bill C-253, M. Mackasey a dit notamment:

«Le bill renferme une disposition prévoyant l'élargissement des droits et des procédures de négociation qui, tout en maintenant les conditions requises pour avoir l'appui de la majorité, devrait permettre aux syndicats d'obtenir l'accréditation à titre d'agents de négociation pour les nouvelles unités de négociation.»

Les dispositions spéciales auxquelles on fait allusion sont les suivantes:—

1. L'accréditation est automatique quand il s'agit d'un syndicat ayant un pourcentage d'adhésion de 65 p. 100.
2. Un scrutin de représentation doit être tenu quand le syndicat a un pourcentage d'adhésion d'au moins 35 p. 100, mais de moins de 65 p. 100.
3. Le scrutin de représentation doit s'établir d'après la simple majorité de ceux qui y ont participé.

Ces propositions s'inspirent précisément des recommandations formulées par le groupe de travail Woods. Pour les justifier, celui-ci fait une comparaison avec le processus électoral politique. En acceptant cette proposition, le groupe de travail et les rédacteurs de ce projet de loi se sont rendu compte, contrairement à ce qui se passe lors des élections politiques, que les syndicats n'ont pas à se représenter devant l'électorat pour faire renouveler périodiquement leur mandat et qu'il n'y a véritablement pas d'opposition officielle en ce qui a trait à l'accréditation d'un syndicat.

Pour mieux justifier sa position, le groupe de travail a déclaré qu'exiger qu'un pourcentage minimum de la population active vote pour valider des élections «... tournerait à l'avantage de l'employeur ou d'un syndicat rival et dissuaderait les employés de se rendre aux urnes. Prétendre au contraire que le régime proposé favoriserait le syndicat demandeur lorsqu'il est douteux qu'il ait l'adhésion de la majorité des employés n'est même pas envisagé. Une minorité unie d'employés pourrait facilement obtenir l'accréditation dans le cadre de la procédure proposée, si la majorité des employés visés ne se prononçaient pas nettement en faveur d'un seul syndicat demandeur.

En acceptant la recommandation formulée par le groupe de travail et en énonçant la législation proposée en ce qui concerne l'accréditation, les auteurs de la proposition n'ont pas saisi le sens du processus d'accréditation. L'accréditation n'est pas une fin en elle-même—elle donne simplement le droit de négocier en vue d'une convention collective. Une accréditation sans valeur, facilement

[Text]

cess. On the contrary, they will in many instances lead to unresolved conflicts. Anyone who has observed the hardships on employees, bargaining agents and employers resulting from this type of situation can only decry legislation that will encourage this.

Judicial Review of Arbitration Board Proceedings

We can see no valid reason or argument that arbitration board decisions concerning "rights" disputes relating to allegations of labour contract violation, misinterpretation or misapplication should not be reviewable in court if either union or management feel strongly that the arbitration board/arbitrator has erred. The attempt to prevent access to the courts concerning such decisions is generally not desired by either labour or management who, in most circumstances, readily agree to limit arbitrators' powers through contract language. If an arbitration board exceeds the jurisdiction established for it by the parties or errs fundamentally in some other way, either party should have the right to a judicial remedy. These arguments are apart from the fact that the courts will almost invariably assume jurisdiction in such cases regardless of attempts at such private provisions by statute. The privative clause merely builds additional delay and frustration into the process for final determination of rights disputes. Either labour or management can have a great stake in the outcome of grievance arbitration and neither party should be saddled with decisions based on inadequate or improper consideration of the issues.

Empowering Canada Labour Relations Board to Join Employers for Collective Bargaining Purposes:

The proposed provision would empower the CLRB to join together two or more employers, both or all of whom draw upon employees from the same group of (union) members upon application by a trade union for such a bargaining unit for the purpose of collective bargaining. Furthermore, this amendment requires the employer group to appoint an agent to act as the employer for such purpose.

The proposal is fraught with complications and possible inequities and is almost certainly unworkable. Such arrangements can only have a chance of succeeding where the employer group wishes to be so united and, therefore, employer initiative is fundamental to procedural success.

It is also based on the unrealistic assumption that an employer would generally be willing to abdicate or delegate such responsibility to an agent who was not a responsible official of that company. Thirdly, mutual agreement as to the selection of such an agent could well be impossible and no agent could possibly be imposed upon the employer group—unanimous consent would be required. Fourthly, the procedure envisaged, were it otherwise workable, might lend itself to collusive action involving

[Interpretation]

gagnée, ne rehaussera aucunement le processus de la négociation collective. Au contraire, elle peut conduire dans bien des cas à des conflits non résolus. Toute personne qui a pu constater les torts causés aux employés, aux agents de négociation et aux employeurs à la suite d'une situation de ce genre ne peut que s'opposer à une législation qui encourage cette attitude.

Révision judiciaire des procédures du Conseil d'arbitrage

Nous ne trouvons aucune raison ou argument valable pour justifier que les décisions du Conseil d'arbitrage concernant les «droits» aux différends relatifs à des présumées violations de la convention collective et à une erreur quant à son interprétation ou à son champ d'application ne devraient pas être révisées par les tribunaux si le syndicat ou le patronat a nettement l'impression que le Conseil d'arbitrage ou l'arbitre s'est trompé. Les efforts déployés pour empêcher l'accès aux tribunaux dans le cadre de telles décisions ne sont généralement pas voulus par les travailleurs ni par les patrons qui dans la plupart des cas acceptent d'emblée de limiter les pouvoirs de l'arbitre au texte de la convention. Si un Conseil d'arbitrage dépasse la compétence qui lui a été accordée par les parties ou se trompe de façon fondamentale sur un autre point, l'une ou l'autre des parties devrait avoir le droit de recourir à un tribunal. Ces arguments sont étrangers au fait que les tribunaux assumeront presque toujours la juridiction dans de tels cas, sans tenir compte des tentatives de la loi à prendre des dispositions négatives. La clause négative n'a pour seul effet que de retarder et de défavoriser davantage le processus visant à déterminer de façon définitive les droits aux différends. Les travailleurs, ainsi que les patrons, peuvent avoir de grands intérêts en jeu dans la décision de l'arbitre en matière de grief et aucune partie ne devrait dépendre de décisions fondées sur des considérations inadéquates ou inappropriées des points en litige.

Pouvoir accordé au Conseil canadien des relations du travail de se joindre aux employeurs aux fins de négociation collective:

La disposition proposée accorde au Conseil canadien des relations du travail le pouvoir de se joindre à deux ou trois employeurs qui font appel à des employés appartenant au même groupe ou au même syndicat sur demande par un syndicat pour établir une telle unité de négociation en vue d'en arriver à une convention collective. En outre, cette modification oblige le groupe d'employeurs à nommer un agent pour agir au nom de l'employeur à cette fin.

La proposition est remplie de complications et d'inégalités possibles; il est presque certain qu'elle ne serait pas applicable. Des dispositions de ce genre n'ont qu'une chance de réussir dans le cas où le groupe d'employeurs désire s'unir de cette façon et, par conséquent, l'initiative de l'employeur est fondamentale pour assurer le succès de cette procédure.

Cette initiative est aussi fondée sur la supposition chimérique que règle générale un employeur serait disposé à renoncer à ses attributions ou à les déléguer à un agent qui ne serait pas un fonctionnaire responsable de sa société. Troisièmement, un accord mutuel quant au choix de cet agent pourrait fort bien se révéler impossible et il n'est pas question d'imposer un agent au groupe d'employeurs; il faudrait obtenir le consentement unanime. En quatrième lieu, même si cette procédure était autrement réalisable,

[Texte]

the trade union and one or more of the larger employers for the purpose of eliminating competition.

The Extension of Collective Bargaining Rights to New Classes and Formation of Additional Units of Employees

In contrast to the previous statute the proposed revisions of the Canada Labour Code would apparently permit the unionization of some presently exempted supervisory personnel in bargaining units, whether in separate units or as a part of some other unit, and would also extend collective bargaining rights to separately certified units of professional employees.

Despite the noblest protestations which may be advanced to defend the underlying concepts these new provisions would ipso facto increase the potential for work stoppages through the proposed establishment of additional bargaining units. The short disruption of the west coast long-shoring industry by the foreman group attempting to win bargaining rights through strike action in the mid-1960's and any other such isolated instances, do not demonstrate a compelling need to extend collective bargaining rights to this class of employee.

Unionization of supervisors would have the effect of diluting management's ability to manage. If management loses representatives in the form of first-line supervisors, its capacity to handle labour management relationships is obviously weakened and there is no practical counterbalancing alternative.

This proposal also impairs or nullifies an employer's ability to operate on any kind of basis during a strike and, thereby, increases the potency of strikes as a collective bargaining weapon which further imbalances the collective bargaining relationship in labour's favour.

The naive assumption which seems to underly this proposal is that collective bargaining is a suitable end in itself, whereas in fact, it is only a means to an end with costs and benefits which are inherent parts of the process.

The apparent proposition or direction in the proposed new Labour Code that certain heretofore exempt supervisory personnel now be eligible for inclusion in bargaining units is an apparent adoption of Woods Task Force thinking, the general quality of which is obviously suspect when one considers their following statement about industrial relations objectives:

"Among the more specific goals which we have omitted (from task force study objectives) are some as significant as industrial peace. Yet this is one end ... that appears to be looming larger in the public scale of priorities".

To what avail was their study if it were not to have focussed upon or had as its overriding objective the furtherance of industrial peace in the public interest within a relatively free collective bargaining system?

[Interprétation]

elle pourrait prêter à des mesures collusoires impliquant le syndicat et l'un ou l'autre des employeurs les plus importants dans le but d'éliminer la concurrence.

Droits à la négociation collective étendus à de nouvelles catégories et formation d'unités d'employés supplémentaires

Contrairement à la loi précédente, la révision proposée au Code canadien du travail permettrait à des employés de surveillance, qui en étaient exemptés jusqu'ici, de faire partie des unités de négociation des syndicats, sous forme d'unités séparées ou comme partie intégrante d'une autre unité; les droits à la convention collective s'étendraient également à des unités séparément accréditées d'employés professionnels.

Malgré les nobles protestations visant à défendre les concepts sous-jacents, ces nouvelles propositions augmenteraient par le fait même la possibilité des arrêts de travail, étant donné l'établissement proposé d'unités supplémentaires de négociation. La brève scission organisée chez les débardeurs de la côte du Pacifique par un groupe de contremaîtres en vue d'obtenir des droits à la négociation par des mesures de grève au milieu des années 60 de même que n'importe quel autre cas isolé ne démontre pas la nécessité impérieuse d'étendre à cette catégorie d'employés les droits à la négociation collective.

Grouper les surveillants en syndicat aurait le même effet que d'affaiblir l'aptitude du patronat à diriger. Si le patronat perd des représentants comprenant ses principaux surveillants, sa possibilité de diriger les relations entre travailleurs-patrons est évidemment affaiblie et il ne peut y faire contrepoids.

Cette proposition diminue ou annule la capacité d'un employeur de fonctionner sur une base quelconque au cours d'une grève et elle augmente la puissance des grèves utilisées en tant qu'armes de négociation collective, ce qui ne fait qu'augmenter la déséquilibre des relations tout en favorisant les travailleurs.

Cette proposition semble renfermer l'hypothèse selon laquelle la négociation collective constitue en elle-même une fin appropriée tandis qu'en réalité, elle n'est qu'un moyen d'atteindre une fin dont les coûts et les avantages font partie intégrante du processus.

Il semble y avoir dans ce projet d'un nouveau Code de travail, une proposition ou une directive comme quoi certain personnel de surveillance, exclu jusqu'ici pourra dorénavant faire partie des unités de négociation. Cette proposition résulte apparemment de l'adoption d'une idée du groupe d'étude Woods dont la valeur est manifestement suspecte, si l'on considère la déclaration suivante qu'il a faite sur les objectifs des relations de travail:—

«Parmi les buts plus précis que nous avons omis (au nombre des objectifs d'étude du groupe) s'en trouvent certains d'une importance aussi grande que le règlement pacifique des problèmes du travail. Et pourtant c'est là une fin ... qui semble occuper le premier plan aux yeux du public».

A quoi a servi son étude si elle ne visait pas avant tout à promouvoir dans l'intérêt du public le règlement pacifique des problèmes du travail grâce à un régime de négociation collective relativement libre?

[Text]

Picketing

Picketing is a collective bargaining weapon and sanction of its use at secondary locations where a wage dispute is not in progress will only accentuate the balance of bargaining power which labour enjoys.

In some localities, the mere existence of a picket line will precipitate a work stoppage almost without reference to an issue. Therefore, the proposed amendment providing a union with the right to picket any place of business or operation of the employer of the employees would apparently provide the right to picket other operations of the employer where there was no dispute. This is not only unfair to the employer but also to the employees at the other locations who are not involved in the dispute and who surely have the right to uninterrupted employment.

Important Omissions:

1. It is extremely disappointing that there are no provisions included in this Bill to effectively deal with critical Public interest disputes. Our disappointment is centered largely upon the omission of a viable alternative to the strike as the ultimate solution of such disputes.

2. While on the one hand making certifications—i.e. bargaining rights, more easily obtained by unions, the proposals contain no provisions which require or even encourage a greater degree of responsibility on their part. The absence of a requirement that a union be a legal identity for purposes of suing or being sued is an example of the omission in this area.

3. The increasing prevalence of rejections by the union memberships of settlements negotiated by the duly appointed bargaining representatives is of grave concern in the labour relations field today. The failure of the Bill to deal with the problem is a glaring deficiency.

Conclusion:

We reiterate our strong opposition to this Bill because we see it contributing to industrial strife and creating problems of a magnitude greater than those which it was intended to resolve.

Resolution of the problems which we have cited cannot be achieved in haste. For this reason we strongly recommend that the Bill be withdrawn to permit the opportunity for the views of the private sectors to be heard and assessed more fully for the purpose of developing legislation which is in the broad public interest.

APPENDIX "A-22"

SUBMISSION
TO THE
STANDING COMMITTEE
ON LABOUR, MANPOWER AND IMMIGRATION
CONCERNING BILL C-183
AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE
BY
GROCERY PRODUCTS MANUFACTURERS OF
CANADA

Ottawa, May 1972

[Interpretation]

Piquetage

Le piquetage est une arme de la négociation collective et si on en permet l'usage là où il n'existe pas de différends de travail, on ne fera qu'augmenter le pouvoir de négociation dont jouit déjà le monde du travail.

Dans certaines localités, un piquetage suffira à lui seul à précipiter un arrêt de travail sans qu'il y ait de litige. Aussi, la modification qui est proposée en vue d'accorder au syndicat le droit de piquetage en tout lieu où l'employé exerce ses activités lui conférerait présumément le droit de piquetage dans d'autres secteurs d'activité de l'employeur où il n'existe pas de différends. C'est injuste non seulement pour ce dernier mais aussi pour les employés des autres localités qui n'ont rien à voir avec le différend et ont certainement le droit à un travail ininterrompu.

Omissions importantes:—

1. Il est extrêmement décevant de voir que le bill ne comporte pas de dispositions pour traiter avec efficacité les différends critiques d'intérêt public. Notre déception tient principalement à l'omission d'une autre solution valable que la grève pour résoudre en dernier ressort de tels différends.

2. Tandis que ces propositions facilitent d'une part aux syndicats l'obtention de l'accréditation c'est-à-dire des droits de négociation, elles ne contiennent d'autre part aucune disposition exigeant d'eux plus de responsabilités en les encourageant à en assumer davantage. Un exemple d'omission dans ce domaine est l'absence d'une condition qui fasse du syndicat une entité légale aux fins de poursuites judiciaires.

3. Le rejet de plus en plus fréquent par les syndiqués des règlements négociés par leurs agents de négociation dûment accrédités aujourd'hui inquiètent beaucoup le monde des relations du travail. C'est un défaut particulièrement manifeste du bill qu'il ne traite pas ce problème.

Conclusion:

Nous réitérons vigoureusement notre opposition à ce bill parce que nous voyons bien qu'il va alimenter la lutte ouvrière et susciter des difficultés plus grandes encore que celles qu'il entend résoudre.

La solution des problèmes que nous avons cités ne peut pas être apportée à la hâte. Nous recommandons donc instamment que le bill soit retiré pour que l'on puisse entendre et apprécier plus pleinement les opinions du secteur privé aux fins d'élaborer une législation du travail qui soit dans l'intérêt général du public.

APPENDICE «A-22»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ
AU
COMITÉ PERMANENT
DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE
L'IMMIGRATION
AU SUJET DU BILL C-183
LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL
PAR
LES FABRICANTS CANADIENS DE PRODUITS
ALIMENTAIRES

Ottawa, mai 1972

[Texte]

Introduction

The following comments on Bill C-183 are submitted by Grocery Products Manufacturers of Canada, which is an Association of over seventy of the largest companies engaged in the manufacture and sale of grocery products, both food and non-food, through the national distribution system. The value of sales by our company members is well over \$2 billion annually and there are many thousands of employees in this industry who are almost without exception unionized.

The Bargaining Process

In our original submission to the Minister of Labour we pointed out that for over twenty-five years the freedom of employees to organize into trade unions and to bargain collectively with their employers over terms and conditions of employment has been a cornerstone of Canadian industrial relations. In our system the responsibility for collective bargaining and for working out the specific terms of collective agreements has been left to the parties themselves since they are in the best position to identify, understand and solve these problems.

The role of government, quite properly in the view of our Association, has been one of persuasion rather than intervention. The state has accepted a responsibility to provide the legal framework to get the parties to the bargaining table.

The Sanctity of Agreements

The maintaining of industrial peace and stability has been a goal of public policy and certainly is accepted by our membership as crucial to the healthy development of the economy. There have been long-accepted sanctions against strikes and lockouts during the currency of collective agreements. The maintaining of industrial peace for a predictable period through the life of a particular agreement is the main and perhaps the sole benefit which accrues to an employer as a result of such an agreement.

Public Responsibility for Minimum Standards

Where employees are not represented by trade unions, government has for many years intervened to ensure minimum labour standards in such areas as hours of work and wage rates. It has also taken action in areas which, by common agreement, are inappropriate for collective bargaining such as unemployment insurance, workmen's compensation and, on a broader economic level, a concern with fiscal and monetary policy.

[Interprétation]

Introduction

Les observations suivantes en ce qui concerne le Bill C-183 sont présentées par les Fabricants canadiens de produits alimentaires, association groupant plus de soixante-dix parmi les plus importantes sociétés de fabrication et de vente de produits, alimentaires ou non, vendus dans les épiceries et distribués grâce au réseau national de distribution. Les ventes faites par nos sociétés-membres dépassent largement deux milliards par année. Ces dernières emploient d'autre part des milliers de personnes, à peu près toutes syndiquées.

Le processus de négociation

En présentant un premier mémoire au ministre du Travail nous rappelons que, depuis un quart de siècle, la liberté dont disposent les travailleurs pour se syndiquer et pour négocier collectivement avec leurs patrons constitue la pierre angulaire de l'édifice des relations ouvrières dans notre pays. Sous notre régime la responsabilité en matière de négociation collective et de mise au point des dispositions particulières des conventions sont restées aux parties elles-mêmes, mieux placées que quiconque pour cerner, comprendre et résoudre les problèmes en cause.

Le rôle des pouvoirs publics a été jusqu'ici—ce qui, pour notre Association, paraît tout à fait normal—de convaincre plutôt que d'intervenir. L'État a pris sur lui de créer les structures juridiques grâce auxquelles les parties pourraient être réunies autour de la table des négociations.

Le caractère sacré des conventions

On a assigné au maintien de la paix et de la stabilité, dans le domaine des relations ouvrières, le caractère d'une véritable politique d'intérêt public. Notre Association ne songe assurément pas à nier que ce soit là quelque chose d'indispensable à une saine évolution de notre économie. Il existe depuis longtemps des sanctions, parfaitement acceptées, frappant ceux qui, dans le cours des négociations auraient recours à la grève ou au lockout. Le maintien de la paix industrielle, pendant une période prévisible, c'est-à-dire tant que continue de s'appliquer une convention collective, constitue pour l'employeur le principal, voire le seul avantage, d'une convention de ce genre.

Responsabilité publique en matière de normes minimales

Là le travailleur n'est pas représenté par un syndicat, l'État intervient depuis longtemps pour assurer l'application de normes minimales en matière, par exemple, d'heures de travail ou de taux de salaire. Il est aussi intervenu dans des domaines qui, d'un commun accord, sont tenus pour échapper à la négociation collective, assurance-chômage, par exemple, indemnisation des accidentés du travail ou, à un plan économique plus élevé, politique fiscale ou monétaire.

[Text]

Present System in Jeopardy

Our Association is concerned that Bill C-183, similar to its predecessor which caused us to make representations to the Government, seriously departs from the above principles of collective bargaining. In our view, the freedom and ability of parties to make their own deal without government intervention and the responsibility of parties to abide by such an agreement is crucial. The departure from these principles is most acutely demonstrated in the provisions which deal with technological change. They open the door to increased disruption in employer-employee relations and produce potential industrial instability by compelling bargaining over issues which, up to now, the parties have demonstrated they can effectively deal with on their own without the statutory imposition of a right to strike during the term of a collective agreement. We are concerned also that this departure will further distort the balance of the bargaining process which has seen a substantial increase in the power of trade unions.

We submit that formidable legislation of this nature which would compel industry either to negotiate technological provisions which may only serve to inhibit industrial growth or to "buy out" contractual conditions dealing with such technological adjustments can only be justified by the most compelling reasons and, in the absence of any such demonstrated need, our Association cannot comprehend the rationale of government policy in preserving in Bill C-183 the same negative concepts which caused us to be concerned with Bill C-253.

Employers are of course willing to negotiate appropriate contractual conditions relating to the consequences on employees of significant technological changes. We believe the record speaks for itself in this regard. We feel strongly, however, that free collective bargaining becomes a mockery when either party is given a legislative sanction to enforce its position by resort to force during the term of an agreement or by the threat of such force to achieve an unfair advantage during the negotiations for a contract renewal.

We believe that the present system has proven both responsive and effective, and this is demonstrated by the innumerable collective agreements in many industries which have procedures and benefits applicable to employees whose jobs could be adversely affected by change, whether this is technological or otherwise. Such provisions, whether by severance or termination pay, transfer rights, job retraining or moving allowances, have been negotiated by the parties themselves without any previous government intervention.

Technological change is a continuous process. It may be a function of new methods, new equipment, new materials or any combination of these which may have been developed in response to competition, invention or specific marketing skills, to name just a few factors. We believe it is dangerous also to place undue stress on technological change since employee dislocation may result from a wide variety of causes, whether they be market conditions, tax

[Interpretation]

Risques courus par le régime actuel

Or, notre Association craint fort que le Bill C-183, analogue en cela à un projet de loi antérieur au sujet duquel nous avons aussi adressé des observations au gouvernement, s'écarte gravement des principes à la base des négociations collectives dont il est question ci-dessus. Selon nous, il est absolument indispensable que les parties restent libres et aptes à en arriver elles-mêmes à des accords, sans intervention des pouvoirs publics et, qu'en outre, elles sachent prendre leurs responsabilités en ce qui concerne l'application de ces accords. Autrement ce sera la porte ouverte à une nouvelle aggravation des rapports patrons-ouvriers et susciter un risque accru d'instabilité industrielle par l'imposition d'une négociation au niveau de questions dont, jusqu'ici, les parties ont administré la preuve qu'elles pouvaient bien s'occuper seules sans qu'une loi vienne investir l'une d'entre elles du droit de faire la grève pendant le cours d'une convention collective. Nous craignons aussi que cette fâcheuse initiative puisse entraîner une nouvelle rupture de l'équilibre des forces en présence pendant la négociation collective, équilibre déjà compromis à l'avantage marqué des syndicats.

Pour nous une mesure législative à caractère aussi comminatoire, qui oblige l'industrie, soit à faire du progrès technique la matière de négociation—ce qui ne saurait que retarder le progrès industriel—soit de «racheter» les dispositions contractuelles relatives à ces modifications d'ordre technique doit se fonder sur des motifs indiscutables. Or, jusqu'à ce qu'on lui ait administré la preuve d'un besoin manifeste en ce sens, notre Association persiste à ne pas comprendre pourquoi le gouvernement tient à conserver, au Bill C-183, les mêmes conceptions négatives qui expliquaient notre inquiétude en ce qui concerne le Bill C-253.

Il va de soi que les employeurs sont prêts à traiter, par la négociation, les dispositions contractuelles relatives aux conséquences éventuellement importantes pour leurs employés des changements techniques. Il suffit, pour s'en convaincre, de considérer ce qui s'est déjà fait à cet égard. Il reste malgré tout que nous sommes persuadés que la négociation collective ne serait qu'illusoire dans le cas où, par voie législative, on accorderait à l'une ou l'autre des parties en cause le droit de recourir à la force avant l'expiration de la convention ou encore celui de menacer l'autre d'employer la force de manière à se ménager vis-à-vis d'elle un avantage injuste.

Pour nous la formule actuelle a permis jusqu'ici de répondre à l'événement, dans les meilleures conditions d'efficacité. On peut en juger par le nombre infini de conventions collectives intervenues dans de nombreuses industries dont les travailleurs bénéficient de recours ou d'avantages dans le cas où ils risqueraient d'être les victimes de changements, d'ordre technique ou autre. Ces dispositions—indemnités de départ ou de fin d'emploi, droits de mutation, recyclage ou indemnité de déménagement—ont été négociées par les parties elles-mêmes sans que les pouvoirs publics aient dû jusqu'ici intervenir.

L'évolution technique est un processus continu. Elle peut résulter de l'utilisation de nouvelles méthodes, de nouveaux matériels, de nouvelles matières, isolément ou simultanément, utilisation conçue pour répondre à la concurrence, pour tenir compte de certaines inventions, de certains talents particuliers dans le domaine du marketing, pour ne citer que ces quelques exemples. Nous croyons qu'il est en outre dangereux de trop insister sur

[Texte]

policy changes, import or export problems or the level of new business investment. We see no reason for singling out at this point technological change as a major source of labour problems in Canada as a whole, let alone in the industries falling clearly under federal labour jurisdiction.

Size of Bargaining Units

Our Association is also concerned and puzzled about the intentions of the Government to force supervisors into bargaining units. There seems to us to be no evidence of any demand for bargaining privileges from those exercising such a function, nor do there appear to be any social objectives served by such a fundamental change. Placing this category of employee in the invidious role of being responsible both to management in the exercise of their supervisory function and, at the same time, to the union as their bargaining agent could produce irreconcilable conflicts which will neither enhance their status nor improve industrial harmony, not to mention overall efficiency. In our view, there is eloquent proof of this statement in the very bad experience of the construction industry.

A Comment on the Preamble

Our Association is also bewildered by the addition at this stage of the Preamble which could enlarge upon the area of controversy created by Bill C-183. We would dispute the fact that the principle that "free collective bargaining" constitutes the sole basis of effective industrial relations for the determination of good working relations. The term "free collective bargaining" is a misnomer in itself, in part for the reasons which we have mentioned. The fact that some two-thirds of the Canadian work force, after over thirty years of the availability of such free bargaining, have opted against union representation seems to us to refute such a supposition though, as pointed out in our introduction, by far the largest proportion of our own members' work force is unionized. We object also to the implication that good employer-employee relations neither cannot nor do not otherwise exist than in such a regime. We feel that this is a totally unjustified indictment of the many employers who over the years have acted in good faith and with responsibility and integrity to the obvious satisfaction of their employees.

Conclusion

We wish to be on record with the Committee as supporting the Government in its quest for policies and programs which enable Canada to maintain its position as a major trading nation and thereby contribute positively to the continuation of the present high Canadian standard of living. We do not believe that the concepts and the requirements of Bill C-183 in the areas in which we have commented upon them are in this category. We urge the Committee to reassess in this respect the purposes which

[Interprétation]

l'évolution technique, les perturbations qui mettent en cause le travailleur pouvant tenir à bien d'autres causes, des plus variées: situation du marché, changement de la politique fiscale, problèmes d'importation ou d'exportation, niveau des nouveaux investissements. Nous voyons mal pourquoi on attribuerait au changement technique, en notable partie, les problèmes qui peuvent se poser au monde ouvrier canadien dans son ensemble, surtout lorsqu'il s'agit d'industries qui ressortissent incontestablement à la juridiction fédérale.

Dimensions des unités de négociation

Une autre chose préoccupe notre Association. Elle a peine à comprendre, en effet, pourquoi le gouvernement entend obliger les surveillants à faire partie des unités de négociations. Il nous semble que rien ne prouve que ceux qui exercent ces fonctions aient demandé ce droit, pas plus qu'un changement aussi fondamental n'a l'air de répondre à un quelconque objectif social. Placer ces travailleurs porte à faux, en les obligeant d'une part à répondre à la direction de l'exercice de leurs fonctions de surveillance et, d'autre part, au syndicat qui les représente c'est risquer des conflits inconciliables qui n'amélioreront ni la situation du surveillant ni l'harmonie industrielle. Et nous ne parlons pas de l'efficacité en général. L'expérience extrêmement malheureuse de l'industrie de la construction nous semble constituer la preuve manifeste de ce que nous avançons.

Un mot du préambule

La perplexité dans laquelle est plongée notre Association tient aussi à ce qu'on a ajouté au projet de loi C-183 un préambule ou exposé des motifs propres à augmenter encore la controverse qu'il suscite. On prétend que les «libres négociations collectives» constituent la seule et unique formule de relations patronales-ouvrières, la seule qui puisse déboucher sur des relations de travail satisfaisantes. Nous sommes loin d'en convenir. Parler d'ailleurs de liberté, en ce qui concerne la négociation collective, est abusif, en partie pour les raisons dont nous avons déjà fait état. Le fait que, disposant depuis plus de trente ans du droit d'y recourir, deux travailleurs canadiens sur trois, se refusent encore à la syndicalisation suffit, il nous semble, à réfuter cette hypothèse, encore que, comme nous le disions dans notre introduction, la vaste majorité de nos employés à nous soient effectivement syndiqués. Nous nous inscrivons aussi en faux contre ceux qui prétendraient que ce n'est que sous un régime comme celui-là que règne ou que peut régner la bonne entente entre patrons et travailleurs. C'est condamner sans la moindre justification les nombreux employeurs qui, depuis des années, se comportent de bonne foi, d'une façon sérieuse et honnête, à la satisfaction manifeste de leurs employés.

Conclusion

Nous souhaitons nous associer au Comité pour appuyer les efforts que peut tenter le gouvernement dans la recherche de politiques ou de programmes grâce auxquels il sera possible au Canada de conserver sa place parmi les grandes nations commerçantes du monde et d'apporter une contribution positive au maintien du niveau de vie élevé dont jouit actuellement notre pays. Mais nous ne pensons pas que les principes et les exigences du Bill C-183, dans les domaines dont nous avons parlé, rangent ce texte dans

[Text]

underlie the Bill and to consider whether proceeding with the Bill as drafted in respect of the issue of technological change will hamper the Government's stated intention of contributing towards general economic efficiency and development.

All of which is respectfully submitted,
GROCERY PRODUCTS MANUFACTURERS
OF CANADA

APPENDIX "A-23"**OBJECTIVES, STRUCTURE—THE AGRICULTURAL INSTITUTE OF CANADA**

The Agricultural Institute of Canada is a national association representing over 5,000 professional agriculturists (agrologists). Members of the A.I.C. are university educated physical, biological and social scientists who provide a wide series of professional service to the agricultural industry. They include research scientists, educators, resource use advisers, management consultants, service representatives, administrators and farmers. Some are engaged in private practice; others are employed by government, public agencies, universities, schools, commercial enterprises and associations.

The objects and purposes of the Agricultural Institute of Canada as stated in its charter are as follows:

- (1) To organize and unite all workers in scientific and technical agriculture, so that they may combine effort to promote the scientific and practical efficiency of the profession and to make the profession of increasing service to the agricultural industry;
- (2) To maintain high standards in the profession;
- (3) To encourage a national policy of agricultural research;
- (4) To help to procure for scientific work in agriculture greater financial support and wider fields of usefulness;
- (5) To aid in securing and maintaining a closer co-operation among all workers engaged in the profession of agriculture in Canada, and better co-ordination of their work;
- (6) To aid in bringing about a closer co-ordination between the profession as an organized body and the various agricultural associations throughout Canada.
- (7) To serve as a medium where progressive ideas for improvements in agricultural education, investigation, publicity and extension work can be discussed, formulated and recommended for adoption when deemed advisable;
- (8) To aid in ensuring the employment of technical men for technical positions;
- (9) To issue publications in the interests of agricultural science.

Professionals in agriculture first became organized in Canada in 1920 when they formed the Canadian Society of Technical Agriculturists. Incorporated under a charter granted by the Government of Canada in 1928, this society

[Interpretation]

cette catégorie. Nous prions instamment le Comité de revoir de ce point de vue les objectifs mêmes du Bill et de se demander si, en l'adoptant sous sa forme actuelle (relativement aux changements techniques) on ne risque pas de gêner le gouvernement dans sa participation—participation dont il a d'ailleurs fait état—à l'efficacité et au développement de l'économie en général.

Le tout respectueusement soumis.
LES FABRICANTS CANADIENS
DE PRODUITS ALIMENTAIRES

APPENDICE «A-23»**OBJECTIFS, STRUCTURES—INSTITUT AGRICOLE DU CANADA**

L'Institut agricole du Canada est une association nationale représentant plus de 5,000 agronomes diplômés. Les membres de l'IAC détiennent des diplômes en physique, en biologie ou en science sociale et ils fournissent une grande variété de services professionnels à l'industrie agricole. On compte parmi les membres de l'institut des hommes de science spécialisés en recherche, des éducateurs, des conseillers en matière de ressources, des consultants en gestion, des représentants des services auxiliaires, des administrateurs et des agriculteurs. Certains travaillent pour leur propre compte; d'autres sont employés par le gouvernement, les organismes publics, les universités, les écoles, les entreprises commerciales et diverses associations.

Les objectifs de l'Institut agricole du Canada, tels qu'exposés dans sa charte, sont les suivants:

- (1) Organiser ceux qui travaillent dans le domaine de l'agriculture scientifique et technique afin qu'ils puissent unir leurs efforts et favoriser l'efficacité scientifique et pratique de la profession; faire en sorte que la profession rende toujours de plus grands services à l'industrie agricole;
- (2) Maintenir des normes élevées au sein de la profession;
- (3) Encourager la mise au point d'une politique nationale de recherche agricole;
- (4) Tâcher d'obtenir un plus grand appui financier pour les travaux scientifiques dans le domaine de l'agriculture; faire en sorte que ces travaux soient de plus en plus utiles;
- (5) Aider à obtenir une collaboration plus étroite chez tous ceux qui s'occupent d'agriculture au Canada; la maintenir et favoriser la coordination de leur travail;
- (6) Favoriser une meilleure coordination entre la profession organisée et les diverses associations agricoles du Canada.
- (7) Servir d'intermédiaire aux fins de discussions sur les idées originales relatives aux améliorations possibles dans le domaine de l'enseignement de l'agronomie, des enquêtes, de la publicité et des travaux d'extension; formuler et recommander l'adoption de ces idées lorsqu'on le juge souhaitable;
- (8) Veiller à ce que l'on engage autant que possible des techniciens lorsque les fonctions exigent des connaissances techniques;
- (9) Faire paraître des publications favorisant les intérêts de la science agricole.

Les professionnels de l'agriculture se sont organisés pour la première fois au Canada en 1920; ils avaient alors formé la Société canadienne des agronomes. La Société s'est constituée en corporation en vertu d'une charte

[Texte]

operated without provincial units until 1945. At that time, it was renamed the Agricultural Institute of Canada and, to achieve legal status for the profession, steps were taken to establish agrologist institutes under provincial statutes.

Agrologists institutes are now established with full legal professional status in all provinces except Newfoundland. Membership in the provincial agrologists institutes, as of December, 1971 was:

Prince Edward Island Institute of Agrologists—78
 New Brunswick Institute of Agrologists—108
 Nova Scotia Institute of Agrologists—155
 La Corporation des Agronomes de la province de Québec—1,228
 Ontario Institute of Agrologists—1,249
 Manitoba Institute of Agrologists—469
 Saskatchewan Institute of Agrologists—582
 Alberta Institute of Agrologists—719
 British Columbia Institute of Agrologists—412

Total Membership—5,000

There are also 250 members-at-large of the Agricultural Institute of Canada. The total A.I.C. membership is therefore 5,250.

Within the provinces, members are organized in local units known as branches. These are the basic operating units and source of strength of the profession. Registration as an agrologist is through the provincial agrologist institute: it is required for and includes membership in the Agricultural Institute of Canada.

Eight scientific, technical societies related to agriculture are affiliated with the Agricultural Institute of Canada. Membership in these societies is separate from registration as an agrologist but dual membership exists in the majority of cases. The eight societies are:

Agricultural Pesticide Society
 Canadian Agricultural Economics Society
 Canadian Society of Agricultural Engineering
 Canadian Society of Agronomy
 Canadian Society of Animal Production
 Canadian Society for Horticultural Science
 Canadian Society of Rural Extension
 Canadian Society of Soil Science

AGRICULTURAL INSTITUTE OF CANADA BRIEF ON BILL C-183, AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE

Introduction

A committee of the Agricultural Institute of Canada has reviewed the proposed amendments to the Canada Labour Code as detailed in Bill C-183. The following constructive suggestions are submitted for consideration. The changes seek to:

1. clarify the criteria for inclusion of professionals under the legislation;

[Interprétation]

accordée par le gouvernement du Canada en 1928. Elle fonctionna sans succursales provinciales jusqu'en 1945. On lui donna alors le nouveau nom d'Institut agricole du Canada et en vue d'obtenir le statut juridique pour la profession, on prit des mesures pour l'établissement d'instituts d'agronomie relevant des lois provinciales.

A l'heure actuelle, toutes les provinces, sauf Terre-Neuve, possèdent des instituts d'agronomie dont le statut professionnel est assuré par la loi. En décembre 1971, les Instituts provinciaux d'agronomie comptaient le nombre suivant de membres:

Institut d'agronomie de l'Île du Prince-Édouard—78
 Institut d'agronomie du Nouveau-Brunswick—108
 Institut d'agronomie de la Nouvelle-Écosse—155
 La Corporation des Agronomes de la province de Québec—1228
 Institut d'agronomie de l'Ontario—1249
 Institut d'agronomie du Manitoba—469
 Institut d'agronomie de la Saskatchewan—582
 Institut d'agronomie de l'Alberta—719
 Institut d'agronomie de la Colombie-Britannique—412

Total des membres—5000

L'Institut agricole du Canada compte en outre 250 membres dispersés un peu partout au Canada. L'Institut compte donc, au total, 5,250 membres.

Dans les provinces, les membres sont organisés en groupes locaux connus sous le nom de succursales. Ce sont les groupes d'exploitation de base et la profession y trouve sa force. Les agronomes s'enregistrent par l'entremise de l'Institut provincial d'agronomie: comme les exigences sont celles de l'Institut agricole du Canada, l'agronome en devient automatiquement membre.

Huit sociétés scientifiques et techniques liées à l'agriculture sont affiliées à l'Institut agricole du Canada. Les membres de ces sociétés ne sont pas nécessairement enregistrés comme agronomes, mais la plupart des membres des sociétés font aussi partie de l'Institut. Les noms des huit sociétés suivent:

Agricultural Pesticide Society (Société des pesticides agricoles)
 Société canadienne d'économie rurale
 Société canadienne de génie rural
 Société canadienne d'agronomie
 Société canadienne de zootechnie
 Société canadienne de science horticole
 Canadian Society of Rural Extension (Société canadienne d'extension rurale)
 Société canadienne de la science du sol

INSTITUT AGRICOLE DU CANADA MÉMOIRE CONCERNANT LE BILL C-183 PORTANT MODIFICATION DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

Introduction

Un comité de l'Institut agricole du Canada a examiné les modifications que propose le Bill C-183 au Code canadien du travail. Nous nous permettons respectueusement de soumettre à votre considération les suggestions constructives suivantes, dans le but, notamment, de:

1. préciser les critères régissant l'inclusion du professionnel aux termes de la loi;

[Text]

2. provide a greater degree of self-determination in the matter of inclusion in bargaining units; and
3. ensure the basic freedom of professional employees in minority situations.

In addition, a proposal is made to have included a right for employee groups to opt for binding arbitration.

Specific comments

1. Section 107. *Definition of "professional employee"*. page 5, line 15. The following amendment is suggested to clarify the role of professional organizations in exercising their statutory responsibility in determining professional qualifications:

"professional employee" means an employee who:

(a) is, in the course of his employment, engaged in the application of specialized knowledge ordinarily acquired by a course of instruction and study resulting in graduation from a university or similar institution, and

(b) is a member of a professional organization that is authorized by statute to establish the qualifications for membership in the organization; i.e., eliminate: "... or is eligible to be, ..."

The above change places the onus for the maintenance of professional standards on those bodies with the statutory responsibility.

2. Section 125 (3), paragraph (c). Amend to read: "may determine that employees performing the functions, but lacking the qualifications of a professional employee, be included in the unit *providing the members of each profession* involved signify their consent by majority vote." The suggested amendment would place the responsibility on the professionals concerned to determine the best action in relation to the profession and its members.

3. Section 161. Addition of a paragraph (c) to read: "No professional employee shall be required to hold membership in a specified trade union as a condition of employment nor shall be granted preference of employment by virtue of being a member of a specified trade union."

It has been stated in Section 110 (1) that "Every employee is free to join the trade union of his choice ..." and the above amendment would guarantee this right even in minority situations. In many instances professionals are the minority in employee groups.

4. *Arbitration*. For many and varied reasons professionals, in most cases, do not wish to become involved in strike action. Quite often it is not possible, due to the responsibilities inherent in their employment, for professionals to take strike action without causing much inconvenience and serious disruption in professional activities. Therefore an alternative method of resolving disputes by binding arbitration should be provided in the Canada Labour Code. Employees should have the right to opt for this method at any time.

5. *General*. Collective bargaining under labour legislation may have beneficial effects in some areas of professional activity. However, in other areas the professional may be at a serious disadvantage, and the public may suffer if alternate methods of resolving disputes are not written into legislation. Effective alternatives should be devised to protect the professionals and the public where "essential services" are concerned.

[Interpretation]

2. prévoir un plus large degré d'auto-détermination en ce qui concerne l'inclusion dans les unités de négociation;

3. assurer les libertés fondamentales de l'employé de niveau professionnel se trouvant en position minoritaire.

En outre, nous proposons d'insérer dans la loi le droit pour des groupes d'employés d'opter pour l'arbitrage obligatoire.

Commentaires spécifiques

1. Article 107. Définition du terme «professionnel», page 4, ligne 24. La modification ci-après clarifierait le rôle des organismes professionnels en ce qui touche l'exercice de leur responsabilité juridique dans l'établissement des qualités et titres professionnels.

«Professionnel désigne tout employé»

a) qui dans le cadre de son emploi, est engagé dans la mise en application de connaissances spéciales habituellement acquises à la suite d'études aboutissant à un diplôme délivré par une université ou une autre institution de même genre, et

b) qui est membre d'un organisme professionnel autorisé par une loi à définir les qualités requises de ses membres «Il s'agit de supprimer la mention: «ou est admissible à devenir membre».

La modification laisserait ainsi aux professionnels intéressés la responsabilité de déterminer les mesures les plus opportunes pour la profession et pour chacun de ses membres.

2. Article 125 (3) alinéa (c). Le texte actuel devrait être modifié comme suit: c) peut décider que des personnes exerçant les fonctions d'un professionnel, mais auxquelles il manque les qualités requises d'un professionnel, soient incluses dans l'unité, à condition que les membres de chaque profession signifient leur assentiment par vote majoritaire.

3. Article 161. Addition d'un alinéa (c) rédigé comme suit: «L'adhésion à un syndicat spécifié ne peut être imposée comme condition d'emploi d'un professionnel, ni servir de justification à un traitement préférentiel quant aux emplois.»

L'article 110 (1) stipulait que: «Tout employé est libre de s'affilier au syndicat de son choix ...» La modification ci-dessus consacrerait ce droit même en situations minoritaires. Très souvent, les professionnels forment la minorité dans les groupes d'emploi.

4. *Arbitrage*. Pour des raisons aussi nombreuses que variées, les professionnels, dans la plupart des cas, ne tiennent pas à être entraînés dans des mesures de grève. Très souvent, en effet, en vertu même des devoirs inhérents à leur emploi, il est impossible à un professionnel de faire la grève sans occasionner de graves préjudices et perturbations dans les activités de la profession. Pour cette raison, le Code canadien du travail devrait prévoir une autre modalité permettant de résoudre les conflits par arbitrage obligatoire. Les employés doivent avoir le droit d'opter pour cette solution en tout temps.

5. *Remarques générales*. La négociation collective autorisée par la loi peut certes avoir de bons effets dans certains secteurs professionnels. Toutefois, dans d'autres secteurs, elle risque de jouer au détriment du professionnel, et de la population, si la loi ne prévoit pas d'autres moyens pour résoudre les différends. Il faudrait trouver d'autres solutions efficaces pour protéger les professionnels et la population dans les secteurs dits «essentiels».

[Texte]

Respectfully submitted,
R. E. Forbes,
President.

APPENDIX "A-24"

CANADIAN STEEL SERVICE CENTRE INSTITUTE
Suite 512, 55 York Street,
Toronto 1, Ontario.

May 8, 1972

Mr. Arthur Portelance, M.P.,
Chairman,
And Members of the
House of Commons Labour Committee,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Portelance, and Members,

Re: Bill C-183: An Act To Amend The Canada Labour
Code

As with Bill C-253, the members of the Canadian Steel Service Centre Institute have seriously studied Bill C-183 and are deeply concerned with the possible effects of several sections of the proposed Bill.

The major issue dealt with in the Bill is that of technological change. The application of sections 149 to 153, even with amendments, must be negotiated with labour unions before they can be implemented. We feel that such negotiations could be so protracted and strife-torn as to result in uncalled for strikes, eventually adding considerable cost to the Canadian consumer and reducing our ability to compete in world markets.

Section 125 of the Bill dealing with extension of bargaining rights and the inclusion of supervisory employees is also objectionable to our members on the grounds that first-line supervisors have definite management responsibilities, are a key part of management and must, with others exercising management functions, continue to be excluded from union certification. Our comments on this section of the amendment are also included in our brief enclosed.

We also believe an additional amendment not in the Bill should provide for legal status for unions; union organizations should be considered corporate persons as are their employers.

Accordingly, we are re-submitting our brief of November 26, 1971 and would ask that it be re-considered by your Labour Committee convening later this month.

Yours respectfully,
Canadian Steel Service Centre Institute
Chairman,
Government & Industrial Relations Committee

[Interprétation]

Respectueusement
Le président
R. E. Forbes, Agr.

APPENDICE «A-24»

L'INSTITUT CANADIEN DES CENTRES DE SERVICE
DES PRODUITS MÉTALLURGIQUES
Bureau 512, 55, rue York,
Toronto 1, Ontario.

Le 8 mai 1972

M. Arthur Portelance, député,
Président,
Et membres du
Comité du Travail de la Chambre des communes,
Chambre des communes,
Ottawa, Ontario.

Monsieur Portelance et membres du Comité:

Objet: Le Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du
Travail

Tout comme pour le Bill C-253, les membres de l'Institut canadien des centres de service des produits métallurgiques ont attentivement étudié le Bill C-183 et sont profondément inquiets des effets que pourraient avoir plusieurs articles du bill.

La principale question en cause dans ce bill est celle du changement technologique. L'application des articles 149 à 153, même modifiés, doit être négociée avec les syndicats avant de pouvoir entrer en vigueur. Nous croyons que ces négociations pourraient être si longues et si tiraillées par des conflits qu'il pourrait en résulter des grèves injustifiées qui finiraient par augmenter considérablement les prix pour le consommateur canadien et par réduire notre capacité à soutenir la concurrence sur les marchés internationaux.

Nos membres s'opposent aussi à l'article 125 du bill qui porte sur l'extension des droits de négociation et sur l'inclusion des employés de surveillance, parce que les surveillants immédiats ont nettement des fonctions de direction, sont l'élément-clé de la direction et doivent, avec d'autres personnes qui exercent des fonctions de direction, continuer à être exclus de l'accréditation syndicale. Notre mémoire, qu'on trouvera ci-inclus, comporte aussi nos commentaires sur cet article du bill.

Nous croyons aussi que le bill devrait comporter un autre amendement prévoyant un statut légal pour les syndicats; les organisations syndicales devraient être considérées comme des personnes morales au même titre que leurs employeurs.

Par conséquent, nous présentons de nouveau notre mémoire du 26 novembre 1971 et nous demandons à votre Comité du Travail de le réexaminer lorsqu'il se réunira plus tard ce mois-ci.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments respectueux,
L'Institut canadien des centres de service des produits métallurgiques
Président du
Comité des relations gouvernementales et industrielles

[Text]

November 26, 1971

The Honourable Bryce Mackasey
Minister of Labour
House of Commons
Ottawa, Canada

Dear Mr. Minister:

The members of the Canadian Steel Service Centre Institute have seriously studied Bill C-253 and are deeply concerned with the possible effect of several sections on Canadian industry.

Of particular concern are Sections 149 to 153 of the proposed bill that deal with technological change. Although we recognize the need for alleviating the problems of people who lose employment due to change and other reasons, we believe that legislation on collective bargaining to accomplish this is fraught with peril.

We believe that the application of Sections 149 to 153 would seriously limit the ability of Canadian industry to improve efficiency and remain competitive in both domestic and world markets. Certainly the economic measures recently imposed by the United States, and others proposed, underline the necessity that we be competitive. The technological change provisions can only interfere with sound labour-management relations, increase industrial conflict and threaten the economic well-being of Canada.

It is our view as expressed in our submission that there is no alternative to the withdrawal of Sections 149 to 153. We hope that this will be done and that action will be taken on other recommendations contained in our submission which is attached.

Yours sincerely
A. J. B. Forsyth
President

SUBMISSION of

THE CANADIAN STEEL SERVICE CENTRE
INSTITUTE

with respect to

BILL C-253—AN ACT TO AMEND
THE CANADA LABOUR CODE

PART I

GENERAL COMMENTS

The Canadian Steel Service Centre Institute is a voluntary organization of member companies from across Canada who are engaged in the steel distribution business. Our principal function is to maintain inventories of steel and other metals to satisfy the needs of both small and large customers. There are few industries in Canada that we do not serve.

Although none of our members would be directly affected by federal labour legislation, we are concerned about the effect such legislation has on legislators in other jurisdictions. We are directly concerned with the effect on railways and docks whose economic well-being and uninterrupted service is vital to our health.

[Interpretation]

Le 26 novembre 1971

L'honorable Bryce Mackasey,
Ministre du Travail,
Chambre des communes,
Ottawa, Canada.

Monsieur le ministre,

Les membres de l'Institut canadien des centres de service des produits métallurgiques ont étudié attentivement le bill C-253 et sont profondément inquiets des effets que pourraient avoir sur l'industrie canadienne plusieurs de ses dispositions.

Nous nous préoccupons en particulier des articles 149 à 153 du bill qui portent sur le changement technologique. Nous admettons qu'il faut alléger les problèmes de ceux qui perdent leur emploi à cause d'un changement ou pour d'autres raisons, mais nous croyons que le fait de légiférer sur la négociation collective pour atteindre ce but est plein de danger.

Nous croyons que l'application des articles 149 à 153 limiterait sérieusement la capacité de l'industrie canadienne d'améliorer son efficacité et de rester concurrentielle sur les marchés tant intérieurs qu'internationaux. Il est certain que les mesures économiques imposées récemment par les États-Unis, et d'autres proposées soulignent la nécessité qu'il y a pour nous d'être concurrentiels. Les dispositions concernant les changements technologiques ne peuvent que nuire à des relations patronales-ouvrières saines, augmenter les conflits dans l'industrie et menacer le bien-être économique du Canada.

Nous sommes d'avis, ainsi que nous l'exposons dans notre mémoire, qu'il n'y a pas d'autre solution que de retirer les articles 149 à 153. Nous espérons qu'on le fera et qu'on donnera suite aux autres recommandations de notre mémoire ci-joint.

Veuillez agréer l'expression de nos sentiments distingués,
Le président,
A. J. B. Forsyth

MÉMOIRE de

L'INSTITUT CANADIEN DES CENTRES DE SERVICE
DES PRODUITS MÉTALLURGIQUES

concernant le

BILL C-253—LOI MODIFIANT
LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL

PARTIE I

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

L'Institut canadien des centres de service des produits métallurgiques est un organisme bénévole groupant des compagnies canadiennes qui s'occupent de distribuer l'acier. Notre principale fonction est de maintenir des stocks d'acier et d'autres métaux pour répondre aux besoins de nos clients, grands et petits. Rares sont les industries que nous ne servons pas au Canada.

Bien qu'aucun de nos membres ne serait directement atteint par une loi ouvrière fédérale, nous nous préoccupons de l'effet qu'une loi de ce genre a sur les législateurs d'autres gouvernements. Nous nous préoccupons directement des effets qu'elle aurait sur les chemins de fer et les ports, dont la bonne marche économique et le fonctionnement ininterrompu sont essentiels à notre santé.

[Texte]

We urge that the "technological change" sections be withdrawn for the reasons suggested in Part II of this submission.

We also hope that the Government will amend some of the miscellaneous provisions consistent with Part III of this submission.

PART II

TECHNOLOGICAL CHANGES

We urge that the technological change sections 149 to 153 be withdrawn in their entirety because of the following possible consequences:

1. Management's responsibility to innovate would be severely limited by union power to delay implementation by the abuse, or even the legitimate use, of the Bill's procedural requirements and the effective power of veto inherent in a strike or a strike threat.

2. Management's competitive skills would be critically impaired by being obliged to provide what amounts to notice to its competitors of planned changes in production techniques or materials.

3. Since management's authority and responsibility to innovate and to improve efficiency would be vitiated, a new and substantial risk in relation to capital expenditures for such changes would be introduced.

4. The ability of Canadian industry and its employees to compete in world markets would be severely handicapped in that our research has failed to reveal any comparably restrictive legislation in the United States or any other major industrial nation.

5. Under the proposed legislation, unions are given virtual veto power over the ability and obligation of management to innovate in order to improve the competitive position of the enterprise and enable it to prosper, expand and continue to provide goods and services to the consumer at reasonable prices. Unions, important as they are in our society, are not and cannot be held accountable for the performance of industry.

PART III

MISCELLANEOUS PROVISIONS
UNIONIZATION OF SUPERVISORY EMPLOYEES

1. Bill C-253 proposes to vest in the Labour Relations Board discretion to include in a bargaining unit employees whose duties include the supervision of other employees. This supervision could carry with it the responsibility of authority over such matters as the transfer, promotion or demotion, hiring, laying off, terminating or disciplining of employees in more junior classifications all of which we consider as part of management.

2. First-line supervisors are the most important group in management in directing the work force. It is this group which holds the key to future improved labour-management relations and productivity. In the employees' eyes the first-line supervisor is management. Inclusion of these people in a certified bargaining unit would destroy them as supervisors. Canadian industry cannot, generally, afford the luxury of carrying "supervisors" who do not supervise.

[Interprétation]

Nous demandons instamment que l'on retire les articles portant sur le «changement technologique», pour les raisons avancées dans la partie II de notre mémoire.

Nous espérons que le gouvernement modifiera aussi diverses dispositions conformément à la partie III de notre mémoire.

PARTIE II

LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Nous demandons instamment le retrait total des articles 149 à 153 sur le changement technologique, à cause des conséquences possibles suivantes:

1. Le devoir qu'a la direction d'innover serait sévèrement restreint par le pouvoir qu'aurait le syndicat de retarder la mise en œuvre d'une innovation en abusant des exigences procédurales du bill, ou même en les utilisant légitimement, et par le droit effectif de veto que comporte une grève ou une menace de grève.

2. La capacité concurrentielle de la direction serait dangereusement affaiblie si elle était obligée de donner à ses concurrents ce qui équivaldrait à un avis des changements qu'elle prévoit apporter à ses techniques de production ou à ses matériaux.

3. Comme le pouvoir et le devoir qu'a la direction d'innover et d'améliorer son efficacité seraient viciés, ces articles introduiraient un risque nouveau et considérable en ce qui concerne les dépenses d'immobilisations à faire en vue de ces changements.

4. La capacité de l'industrie canadienne et de ses employés d'affronter la concurrence sur les marchés internationaux serait sévèrement handicapée car nos recherches ne nous ont révélé l'existence d'aucune Loi aussi restrictive aux États-Unis ou dans les autres grands pays industriels.

5. Avec la mesure législative proposée, les syndicats reçoivent pratiquement un droit de veto sur la capacité et l'obligation qu'a la direction d'innover pour améliorer la position concurrentielle de l'entreprise et lui permettre de prospérer, de grandir et de continuer à fournir des biens et services aux consommateurs à prix raisonnables. Les syndicats, tout importants qu'ils soient dans notre société, ne sont pas et ne sauraient être tenus comptables du rendement de l'industrie.

PARTIE III

DISPOSITIONS DIVERSES
SYNDICALISATION DES EMPLOYÉS DE
SURVEILLANCE

1. Le bill C-253 entend conférer au Conseil des relations ouvrières le pouvoir discrétionnaire d'inclure dans une unité de négociation des employés, dont les fonctions comprennent la surveillance, peut comporter des pouvoirs de décision dans des domaines comme la mutation, la promotion ou la rétrogradation, l'embauchage, la mise à pied, le congédiement ou la punition d'employés appartenant à des catégories inférieures, et ce sont là toutes des fonctions que nous considérons comme faisant partie de la direction.

2. Les surveillants immédiats constituent le groupe le plus important de la direction des employés. C'est ce groupe qui détient la clé de l'amélioration future des relations patrons-ouvriers et de la productivité. Aux yeux de l'employé, le surveillant immédiat est le patron. Inclure ces gens dans une unité accréditée de négociation, ce serait les détruire comme surveillants. L'industrie canadienne ne peut pas, d'une façon générale, se payer le luxe d'avoir des «surveillants» qui ne surveillent pas.

[Text]

3. Inclusion of supervisory employees in bargaining units can also have the effect of increasing strikes and threats of strikes. There is no evidence that we are aware of, that the question of bargaining for supervisors justifies a legislative remedy, especially when it could have such consequences. First-line supervisors have definite management responsibilities, are a key part of management and must, with others exercising management functions, continue to be excluded from union certification.

CERTIFICATION PROCEDURES

4. We believe that the legislation should require the union to establish reasonable representation on the basis of signed membership application cards in order to qualify for a representation vote. The proposed 35 per cent representation would be reasonable.

5. In accepting the 35 percent representation as a basis for granting a certification vote, our Institute believes that decertification votes should be granted on the same basis.

6. We do not believe that the Board should automatically certify a union on the basis of representation in excess of 50 per cent if the evidence of such representation is disputed by either the objecting employees or the employer. We believe that in all such cases, the Board should conduct a secret ballot among those employees who would be included in the prospective bargaining unit.

PICKETING

Sub-section 2 of Section 183 that sets out where picketing is permitted is not absolutely clear. "Any place of business or operation of the employer or the employees" should be reworded to preclude picketing at other locations of an employer where the employees are not on strike.

November 26, 1971

APPENDIX "A-25"

LAKE ONTARIO CEMENT LIMITED
2 Carlton Street
Toronto 2, Ontario

Office of the President

May 16, 1972.

Mr. A. Portelance, M.P.,
Chairman, Labour, Manpower and Immigration Committee,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Sir:

This Company does not accept the fact that Bill C-183 modifies its predecessor, Bill C-253. A copy of our letter dated December 31, 1971, directed to the attention of The Honourable Mitchell Sharp, Minister of External Affairs, is attached herewith.

[Interpretation]

3. L'inclusion des employés de surveillance dans les unités de négociation pourra aussi avoir comme effet d'augmenter le nombre des grèves et les menaces de grève. Pour autant que nous sachions, rien ne prouve que la question de la négociation pour les surveillants justifie un correctif législatif, surtout s'il peut avoir de telles conséquences. Les surveillants immédiats exercent nettement des fonctions de direction, sont un élément-clé de la direction et doivent, avec d'autres personnes qui exercent des fonctions de direction, continuer d'être exclus de l'accréditation syndicale.

PROCÉDURE D'ACCRÉDITATION

4. Nous croyons que la Loi doit exiger du syndicat qu'il s'assure une représentation raisonnable, basée sur des cartes de membres signées, pour avoir droit à un scrutin de représentation. La proportion de 35 p. cent qui est proposé est raisonnable.

5. En acceptant la proportion de 35 p. cent comme suffisante pour permettre un scrutin d'accréditation, notre Institut croit que le même chiffre devrait valoir pour les scrutins de désaccréditation.

6. Nous ne croyons pas que le Conseil doive automatiquement accréditer un syndicat du fait qu'il ait une représentation dépassant 50 p. cent des employés opposants où l'employeur conteste la validité de cette représentation. Nous croyons que dans pareils cas, le Conseil devrait tenir un scrutin secret parmi les employés qui sont appelés à faire partie de l'unité de négociation.

LES PIQUETS DE GRÈVE

Le paragraphe 2 de l'article 183, qui dit où les piquets de grève sont permis, n'est pas parfaitement clair. La phrase «en tout lieu où l'employeur de ces employés fait des affaires ou exerce une activité» devrait être reformulée pour empêcher le piquetage à d'autres établissements des employeurs où les employés ne sont pas en grève.

Le 26 novembre 1971.

APPENDICE «A-25»

LAKE ONTARIO CEMENT LIMITED
2, rue Carlton
Toronto 2, Ontario

Bureau du président

Le 16 mai 1972

M. A. Portelance, député,
Président du Comité du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration,
Chambre des communes,
Ottawa, Ontario

Monsieur,

Notre compagnie n'accepte pas le fait que le Bill C-183 modifie son prédécesseur, le Bill C-253. Nous avons joint à la présente une copie de la lettre que nous avons envoyée en date du 31 décembre 1971 à l'honorable Mitchell Sharp, ministre des Affaires extérieures.

[Texte]

In particular, we should unequivocally state that no union contract should be open-ended where the "right to strike" is a condition of such contract.

We quite appreciate that the unions would like to have the right to negotiate a "technological change". However, it would be open as a matter of opinion whether there might be in fact a "technological change" and if this qualified condition to a labour agreement is legislated into effect then a veritable Pandora's Box is opened.

If this legislation, as it is now developed, comes into effect we can then expect that the unions will demand similar treatment on work which is not covered by this Federal legislation.

Strikes seem to be symptomatic of our times. Many thousands of man-hours have already been lost this year. I think we can anticipate that even more man-hours will be lost if this door is opened.

Very truly yours,

W. M. Bateman.
December 31, 1971

The Honorable Mitchell Sharp,
Minister of External Affairs,
House of Commons,
Ottawa, Canada.

Dear Sir:

We wish to make our views known on some of the more contentious points contained in Bill C-253, an Act to amend the Canada Labour Code.

There are sections of this Bill with which we are not in agreement and suggest that you urge the Government to reconsider its position for reasons contained herein.

We strongly object to the proposal whereby Unions may be granted leave to serve notice on an employer to commence collective bargaining, with a right to strike during the life of an agreement, because of the introduction of an alleged technological change. For many years, we have been faced with stronger and more militant Unions making and gaining very expensive demands in the areas of wages, fringe benefits and working conditions. Even now, many Unions are using a "safety" excuse for an illegal strike, a ploy which has the definite intent of putting Management on the defensive. Our position is that any provision allowing the Unions to strike during the term of an agreement is tantamount to having no agreement at all.

Management has been able to cope reasonably well with some demands, due in large measure to the introduction of more efficient methods of operation, the use of substitute materials, and a larger investment in the latest type of plant and equipment. We are, at times, able to offset the Unions' excessive demands through ingenuity and initiative but without the threat of a legal strike during the term of a collective agreement.

[Interprétation]

En particulier, nous aimerions déclarer sans équivoque qu'aucune convention collective ne devrait être à stipulation variable au point que le «droit de grève» soit une condition de cette convention.

Nous comprenons fort bien que les syndicats aimeraient avoir le droit de négocier un «changement technologique». Cependant, la question de savoir s'il y a vraiment «changement technologique» deviendra affaire d'opinion, et si cette clause conditionnelle d'une convention de travail devient loi, on aura ouvert alors une véritable boîte de Pandore.

Si la mesure législative telle que conçue actuellement entre en vigueur, nous pouvons prévoir que les syndicats exigeront un traitement similaire pour des travaux que ne vise pas cette loi fédérale.

Les grèves semblent être symptomatiques de notre époque. Des milliers d'heures-hommes ont déjà été perdues cette année. Nous pouvons, je pense, prévoir qu'il s'en perdra encore davantage si l'on ouvre cette porte.

Veillez agréer nos salutations distinguées,

(s) W. M. Bateman
Le 31 décembre 1971

L'honorable Mitchell Sharp,
Ministre des Affaires extérieures,
Chambre des communes,
Ottawa, Canada.

Monsieur,

Nous voulons faire connaître nos vues sur certains des aspects les plus litigieux du Bill C-253, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Il y a des articles du bill avec lesquels nous ne sommes pas d'accord et nous suggérons que vous demandiez instamment au gouvernement de réviser sa position, pour les raisons données dans la présente.

Nous nous opposons fermement à la proposition selon laquelle les syndicats pourront recevoir la permission de signifier à un employeur une mise en demeure d'entamer des négociations collectives, avec droit de déclencher une grève pendant la durée d'une convention, à cause de l'introduction d'un changement allégué comme étant technologique. Depuis nombre d'années, nous sommes en présence de syndicats plus forts et plus militants, qui présentent des demandes très coûteuses en matière de salaires, d'avantages sociaux et de conditions de travail, et qui obtiennent gain de cause. Même actuellement, nombre de syndicats se servent de la «sécurité» comme excuse pour déclencher une grève illégale, tactique dont le but est nettement de mettre la direction sur la défensive. Nous soutenons que si une disposition permet aux syndicats de faire une grève pendant la durée d'une convention, ce sera comme s'il n'y avait pas de convention du tout.

Le patronat a pu assez bien faire face à certaines exigences, grâce dans une bonne mesure à l'introduction de méthodes d'exploitation plus efficaces, à l'emploi de matériaux de remplacement, et à des investissements plus considérables dans l'outillage et le matériel les plus récents. Nous sommes parfois capables de contrebalancer les exigences excessives des syndicats par l'ingéniosité et l'initiative, mais sans la menace d'une grève légale pendant la durée d'une convention collective.

[Text]

It is reasonable to assume that businesses, particularly small businesses, would hesitate to invest large sums of capital in technological improvements if they could not be assured some economic benefits without the approval of Unions, and the threat of strike action against them. This kind of philosophy could tend to slow down productivity, as opposed to the general accepted principle of stimulating the economy through greater general productivity.

The introduction of Sections 150 to 153 of Bill C-253 are in direct conflict with the most desirable provision of Section 155, viz. of providing in every collective agreement for final settlement of differences during the life of the agreement without work stoppages.

Management's right and obligation to continue innovating and improving its operations would be severely curtailed by giving Unions the power to delay or even veto the introductions of change by strike action. Permitting a Union to strike during the term of a collective agreement because of technological change, would be tantamount to open encouragement of work stoppages. Construction Unions would use this open door to justify strike action in retaliation for some other dispute, or to impose "feather bed" practices.

It has become very apparent in the past few years, that labour law heavily favours Unions and that if we are to reduce work stoppages that are proving to be a heavy drain on our economy, some balance needs to be restored between the two parties facing each other in collective bargaining. We respectfully suggest that this kind of legislation in Bill C-253 would deal a severe blow to our whole process of labour relations.

We take strong exception to the new provision of the Code, whereby a Union could apply for initial certification with only 35% of the employees belonging to the Union, as opposed to the 50% in the existing legislation. Furthermore, in a representation vote, 50% plus one of the employees who actually voted would be sufficient to certify a Union, whereas present legislation requires 50% plus one of those eligible to vote.

Another anomaly in the unionization process is contained in the decertification sections whereby a majority of the employees must make their intentions known before the Board for an order revoking the certification of a Union. There is an apparent inconsistency between the prerequisites of certifying and decertifying bargaining agents.

The Board will also be given discretion to include in a bargaining unit, employees whose duties include the supervision of other employees. This could result in a supervisor being required to "serve two Masters" and can only result in restricting Management by such fragmentation of the Management team from building and maintaining a cohesive Management team, an objective of every good Company.

[Interpretation]

Il est raisonnable de supposer que les entreprises, en particulier les petites entreprises, hésiteraient à investir de fortes sommes d'argent dans des améliorations technologiques si elles n'étaient pas certaines d'en tirer des avantages économiques sans avoir à obtenir l'approbation des syndicats et à craindre la menace d'une grève contre ces améliorations. Une philosophie de ce genre pourrait tendre à ralentir la productivité, contrairement au principe généralement admis qu'il faut stimuler l'économie par une meilleure productivité générale.

Les articles 150 à 153 du Bill C-253 contredisent directement la disposition la plus souhaitable de l'article 155, c'est-à-dire celle qui prévoit que toute convention collective doit contenir une clause de règlement définitif des conflits surgissant pendant la durée de la convention, sans arrêt de travail.

Donner aux syndicats le pouvoir de retarder et même d'empêcher l'introduction de changements par le recours à la grève serait restreindre gravement les droits et les obligations qu'a la direction de continuer à innover et à améliorer son exploitation. Permettre à un syndicat de déclencher une grève pendant la durée d'une convention collective à cause d'un changement technologique équivaldrait à encourager ouvertement les arrêts de travail. Les syndicats de la construction utiliseraient cette porte ouverte pour justifier le recours à la grève en guise de représailles pour d'autres différends, ou pour imposer le maintien d'emplois superflus.

Depuis quelques années, il est devenu très évident que la législation ouvrière favorise beaucoup les syndicats et que si nous voulons réduire le nombre des arrêts de travail, qui se révèlent très coûteux pour notre économie, il faut rétablir un certain équilibre entre les deux partis en présence dans une négociation collective. Nous prétendons respectueusement qu'une mesure législative comme le Bill C-253 portera un dur coup à tout notre système de relations ouvrières.

Nous nous opposons fermement à la nouvelle disposition du Code selon laquelle un syndicat pourra solliciter une première accréditation avec l'adhésion de seulement 35 p. 100 des employés, comparativement aux 50 p. 100 que prévoit la loi actuelle. En outre, lors d'un scrutin de représentation, il suffira de 50 p. 100 des voix des employés ayant participé au scrutin, plus une voix, pour que le syndicat soit accrédité, alors que la loi actuelle exige 50 p. 100 des voix, plus une, de ceux qui ont droit de vote.

Il y a une autre anomalie concernant le processus de syndicalisation; on la trouve dans les articles portant sur la désaccréditation, là où il est stipulé que la majorité des employés doit faire connaître ses intentions au Conseil pour obtenir une ordonnance révoquant l'accréditation d'un syndicat. Il y a un illogisme apparent entre les exigences d'accréditation et de désaccréditation des agents de négociation.

Le Conseil aura aussi le pouvoir discrétionnaire d'inclure dans une unité de négociations des employés dont les fonctions comprennent la surveillance d'autres employés. Il pourrait en résulter qu'un surveillant doive «servir deux maîtres» et pareille fragmentation de l'équipe de direction ne peut que freiner les efforts de la direction pour construire et maintenir une équipe de direction unie, objectif de toute bonne compagnie.

[Texte]

We quite appreciate that the proposed Bill C-253 is intended to cover certain areas only. However, it is most important that labour laws be generally uniform and such a proposal at this time would materially exceed the Province laws and would, in our opinion, be most untimely.

In conclusion, it would appear that the philosophy behind Bill C-253 is to encourage more of what we have now, i.e. labour strife, increase unionization and collective bargaining, create greater potential for strikes even during the life of a collective agreement. There is no provision in such bill to redress the imbalance of bargaining procedures which Unions clearly enjoy and no meaningful attempt to encourage Union responsibility, e.g. by making Unions legal entities.

We should ask that you use your good offices to support our submission and bring our views to the attention of the Government.

All of which is respectfully submitted.

Very truly yours,

W. M. Bateman

[Interprétation]

Nous voyons bien que le Bill C-253 ne vise que certains domaines. Cependant, il est très important que les lois ouvrières soient généralement uniformes, et ce projet, à ce stade-ci, va matériellement plus loin que les lois provinciales et arrive, selon nous, à un moment des plus inopportuns.

En conclusion, il semble que le principe du Bill C-253 soit d'encourager davantage ce que nous avons actuellement, c'est-à-dire les conflits ouvriers, de favoriser la syndicalisation et la négociation collective, d'instituer de plus grandes possibilités de grève même pendant la durée d'une convention collective. Rien dans ce bill n'est de nature à rétablir l'équilibre du processus de négociations qui penche nettement en faveur des syndicats; on n'y trouve aucun effort notable en vue d'encourager la responsabilité des syndicats, par exemple en faisant des syndicats des personnes juridiques.

Nous sollicitons vos bons offices pour appuyer notre mémoire et saisir le gouvernement de vos vues.

Le tout respectueusement soumis,

Veuillez agréer nos salutations distinguées,

(s) W. M. Bateman

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 23

Tuesday, June 13, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 23

Le mardi 13 juin 1972

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend
the Canada Labour Code

CONCERNANT:

Bill C-183, Loi modifiant
le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)

Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance
Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander	Dionne
Blackburn	Leblanc (<i>Rimouski</i>)
Broadbent	Loiselle
Caccia	Lundrigan
Crossman	McNulty

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance
Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Muir	Thomas (<i>Moncton</i>)
Osler	Turner (<i>London East</i>)
Ryan	Weatherhead
Skoreyko	Whiting—(20).

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Messrs. Crossman, Breau, Whiting and Osler replaced Messrs. Penner, Perrault, Breau and Roy (*Laval*) on June 13, 1972.

Conformément à l'article 65(4) b) du Règlement

MM. Crossman, Breau, Whiting et Osler remplacent MM. Penner, Perrault, Breau et Roy (*Laval*) le 13 juin 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, June 13, 1972

(37)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10.48 o'clock a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Loiselle, McNulty, Crossman, Portelance, Ryan, Turner (*London East*), Weatherhead—(11).

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; Robert Mitchell, Departmental Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced the officials of the Department.

Debate continuing on Sections 136, 137 and 138 of Clause 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Section 129 of Clause 1.

It was moved by Mr. Cafik,

That Section 129 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by striking out lines 1 to 5 on page 20 and substituting the following:

"(1) Subject to subsection (2), the Board shall determine the result of a representation vote on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting.

(2) Where, on considering the result of a representation vote, the Board determines that less than thirty-five per cent of the employees who are eligible to vote have voted, the Board shall determine that the representation vote is void.

(3) A vote by the majority of the em—"

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands resolved in the affirmative:—Yeas 7; Nays 3.

Section 129 of Clause 1 as amended carried.

Sections 136 and 137 of clause 1 were severally carried.

It was unanimously agreed that Section 138 of Clause 1 be allowed to stand.

Clauses 139, 140, 141, 142 and 143 were severally carried.

The Chairman called Section 144 of Clause 1.

And debate continuing thereon:

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 13 juin 1972

(37)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 10 h 48 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Loiselle, McNulty, Crossman, Portelance, Ryan, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(11).

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du Ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint aux relations industrielles.

Le Comité reprend l'étude, article par article, du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente les hauts fonctionnaires du Ministère.

Le débat se poursuit sur les articles 136, 137 et 138 du premier article.

Le Comité consent unanimement à reprendre l'étude de l'article 129 du premier article.

M. Cafik propose

Que l'article 129 du premier article du Bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 1 à 5 de la page 20 et leur remplacement par ce qui suit:

«(1) Sous réserve du paragraphe (2), le Conseil doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé.

(2) Lorsque, en examinant le résultat d'un scrutin de représentation, le Conseil détermine que moins de 35 p. 100 des employés qui sont admis à voter l'ont fait, le Conseil doit déterminer que le scrutin de représentation est nul.

(3) Le vote de la majorité des em—»

Une fois le débat sur la question terminé, le président demande aux membres du Comité de se prononcer sur ledit amendement. L'amendement est adopté par un vote à main levée: 7 en faveur; 3 contre.

L'article 129 de l'article premier, tel qu'amendé, est adopté.

Les articles 136 et 137 de l'article premier sont adoptés individuellement.

Il est convenu à l'unanimité que l'article 138 de l'article premier soit réservé.

Les articles 139, 140, 141, 142, 143 sont adoptés individuellement.

Le président met en délibération l'article 144 de l'article premier.

Le débat se poursuit.

Au cours de la réunion, les hauts fonctionnaires du Ministère donnent les explications voulues et répondent aux questions.

At 12.30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 o'clock p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING

(38)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 3.56 o'clock p.m. this afternoon; the Chairman Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Dionne, Loiselle, McNulty, Crossman, Breau, Portelance, Ryan, Weatherhead—(12).

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; Robert Mitchell, Departmental Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

Debate continuing on Sections 144, 145, 146, 147, 148 and 149 of Clause 1.

By unanimous consent, the Committee reverted to Sections 144, 145, 146, 147, 148 and 149.

Section 144 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 145 of Clause 1.

It was moved by Mr. Weatherhead,

That Section 145 (1) of Bill C-183, be amended by striking out lines 6 to 14 inclusive on page 31 and substituting the following:

"Where the Governor in Council deletes the name of any portion of the public service of Canada specified from time to time in Part I or Part II of Schedule I to the Public Service Staff Relations Act and that portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of a corporation to which this Part applies, or where a portion of the public service of Canada included in a portion of the public service of Canada so specified in Part I or Part II of Schedule I to that Act is severed from the portion in which it was included and established as or becomes a part of a corporation to which this Part applies,"

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands resolved in the affirmative:—Yeas 8; Nays 0.

The amendment carried.

It was moved by Mr. Broadbent,

That section 145 of Clause 1 of Bill C-183, be amended by adding after Subsection 1 in line 27 on page 31, the following new Subsection:

"(2) when a corporation under the Canada Labour Code is added to Part 1 or Part 11 of schedule A to the Public Service Staff Relations Act employees, interests and bargaining rights will be protected as in the same manner as that provided for in (1) except that such employees will be added to the Public Service Staff Relations Act."

A 12 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30 de l'après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(38)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration reprend son étude du bill à 15 h 56 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Broadbent, Caccia, Cafik, Dionne, Loiselle, McNulty, Crossman, Breau, Portelance, Ryan, Weatherhead—(12).

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du Ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint aux relations industrielles.

Le Comité reprend l'étude, article par article, du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le débat se poursuit sur les articles 144, 145, 146, 147, 148 et 149 de l'article premier.

Le Comité consent à l'unanimité à reprendre l'étude des articles 144, 145, 146, 147, 148 et 149.

L'article 144 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 145 de l'article premier.

M. Weatherhead propose

Que l'article 145 (1) du Bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 6 à 16, à la page 31, et le remplacement par ce qui suit:

"145. (1) Lorsque le gouverneur en conseil raye de la Partie I ou de la Partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* le nom d'un élément de la fonction publique du Canada qui y est spécifié à l'occasion et que cet élément de la fonction publique est constitué en une corporation à laquelle s'applique la présente Partie ou est intégrée dans une telle corporation, ou qu'un élément de la fonction publique du Canada compris dans un élément de la fonction publique du Canada ainsi spécifié à la Partie I ou à la Partie II de l'Annexe I à cette loi est séparé de l'élément dans lequel il était inclus et constitué en une corporation à laquelle s'applique la présente Partie ou intégré dans une telle corporation."

Après le débat, ledit amendement, mis aux voix, est adopté par un vote à main levée, soit 8 en faveur et aucun contre.

L'amendement est adopté.

M. Broadbent propose

Que l'article 145 de l'article premier du Bill C-183, soit modifié par l'addition après le paragraphe 1, de la ligne 30, page 31, du nouveau paragraphe suivant:

"(2) quand une corporation, conformément aux dispositions du Code canadien du travail, est ajoutée à la Partie I ou à la Partie II de l'Annexe A de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, les employés, les intérêts et les droits de négociations seront protégés de la même manière qu'il est prévu au paragraphe (1), sauf que ces employés seront ajoutés dans les dispositions prévues de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*."

By unanimous consent, Mr. Broadbent withdrew his amendment.

It was moved by Mr. Broadbent,
That Section 145 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by adding after Subsection 1 in line 27 on page 31, the following new Subsection:

"(2) when a corporation under the Canada Labour Code is added to Part 1 or Part 11 of schedule 1 to the Public Service Staff Relations Act employees, interests and bargaining rights will be protected as in the same manner as that provided for in (1) except that such employees will be added to the Public Service Staff Relations Act."

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1, Nays 9.

Section 145 as amended carried.

Sections 146, 147 and 148 were severally carried.

The Chairman called Section 149 of Clause 1.

It was moved by Mr. Broadbent,
That Section 149 (1) of Clause 1 of Bill C-183 be amended, as follows:

(a) delete the word 'and' at the end of line 40 on page 34

(b) delete the period and substitute the word 'or' at the end of line 45 on page 34.

(c) after line 45 on page 34, add the following new Subsection:

"(c) the removal by an employer of any part of his work, undertaking or business."

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1; Nays 9.

It was moved by Mr. Alexander,
That Section 149 of Bill C-183 be amended in the French version by striking out line 25 on page 35 and substituting the following:

"en vertu de ce paragraphe".

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands resolved in the affirmative:—Yeas 7; Nays 0.

It was moved by Mr. Alexander,
That Section 149 (2) (c) (i) of Clause 1 of Bill C-183 be amended, by deleting line 40 on page 35 and substituting the following:

"logical change, or"

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1; Nays 8.

It was moved by Mr. Broadbent,
That Section 149 (2) (1) (ii) of Clause 1 of Bill C-183 be amended as follows:

Par un consentement unanime, M. Broadbent retire son amendement.

M. Broadbent propose
Que l'article 145 de l'article premier du Bill C-183 soit modifié par l'addition après le paragraphe 1, ligne 30, page 31, du nouveau paragraphe suivant:

"(2) quand une corporation, conformément aux dispositions du Code canadien du travail, est ajoutée à la Partie I ou à la Partie II de l'Annexe A de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les employés, les intérêts et les droits de négociations seront protégés de la même manière qu'il est prévu au paragraphe (1), sauf que ces employés seront ajoutés aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique."

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et il est rejeté par un vote à main levée: en faveur 1, contre 9.

L'article 145, modifié, est adopté.

Les articles 146, 147 et 148 sont adoptés individuellement.

Le président met en délibération l'article 149 du premier article.

Monsieur Broadbent propose
Que l'article 149(1) de l'article premier du Bill C-183 soit modifié comme suit:

(a) retranché la particule «et» à la fin de la ligne 44, page 34

(b) retrancher de la phrase et substituer la particule «ou» à la fin de la ligne 50, page 34.

(c) à la fin de la ligne 50, page 34, ajouter le nouvel alinéa:

«(c) la suppression par un employeur de toute partie de son travail, de son entreprise ou de son commerce.»

Après le débat, ledit amendement mis aux voix, est rejeté par un vote à mains levées de 9 contre 1.

Monsieur Alexander propose
Que l'article 149 du Bill C-183 soit modifié dans la version française en retranchant la ligne 25, page 35, et en la remplaçant par ce qui suit:

«En vertu de ce paragraphe».

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est adopté par un vote à mains levées de 7 contre aucun.

Monsieur Alexander propose
Que l'article 149(2)(c)(i) de l'article premier du Bill C-183 soit modifié, par le retranchement de la ligne 40, page 35 et son remplacement par ce qui suit:

«effets de ce changement, ou»

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à mains levées de 8 contre 1.

Monsieur Broadbent propose
Que l'article 149(2)(1)(ii) de l'article premier du Bill C-183 soit modifié comme suit:

(a) delete the word 'and' in line 40 and replace the comma, following the word 'change' with a period on page 35.

(b) delete (ii) in its entirety on page 35.

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1; Nays 9.

It was moved by Mr. Broadbent,
That section 149 (3) of Clause 1 of Bill C-183 in lines 45, 46, 47 and 48 on page 35 be deleted.

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1; Nays 9.

Section 149 of Clause 1 as amended was carried on division.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

At 5.30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8.00 o'clock p.m. this evening.

EVENING SITTING

(39)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reassembled at 8.25 o'clock p.m. this evening, the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Whiting, Broadbent, Caccia, Cafik, LeBlanc (*Rimouski*), Loiselle, McNulty, Portelance, Osler, Ryan, Turner (*London East*), Weatherhead—(13).

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; Robert Mitchell, Departmental Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister; W.P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman called Section 150 of Clause 1.

It was moved by Mr. Broadbent,
That Section 150(1) of Clause 1 of Bill C-183 be amended, by deleting lines 5 and 6 on page 36, and substituting the following:

"ditions or security of employment of any of his employees to".

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1; Nays 9.

Section 150 of Clause 1 carried.

Sections 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159 and 160 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 161 of Clause 1.

(a) retrancher la particule «et», ligne 40, et le remplacer par une virgule, après le mot changement suivi d'un point à la page 35.

(d) retrancher le sous-alinéa (ii) dans son entier, page 35.

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à mains levées de 9 contre 1.

Monsieur Broadbent propose

Que l'article 149(3) de l'article premier du Bill C-183 lignes 46 à 49, page 35, soit retranché.

Après débat, ledit amendement est mis aux voix et rejeté par vote à main levée de neuf voix contre une.

L'article 149 de l'article 1, modifié est adopté sur division.

Au cours de la réunion, les hauts fonctionnaires du ministère donnent les explications voulues et répondent aux questions.

A 17 heures 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heures le soir.

SÉANCE DU SOIR

(39)

Le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration se réunit de nouveau à 20 h. 25. Le président, monsieur Portelance occupe le fauteuil.

Députés présents: MM. Alexander, Whiting, Broadbent, Caccia, Cafik, LeBlanc (*Rimouski*), Loiselle, McNulty, Portelance, Osler, Ryan, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(13)

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du ministère; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint aux relations industrielles.

Le Comité reprend, article par article, l'étude du bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président met en délibération l'article 150 de l'article 1.

M. Broadbent propose:

Que l'article 150 (1) de l'article 1 du bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 5 et 6, page 36 et leur remplacement par ce qui suit:

«essaie de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi de l'un de ces quelconques employés auquel la convention»

Après débat, ledit amendement est mis aux voix et rejeté par vote à main levée de neuf voix contre une.

L'article 150 de l'article 1 est adopté.

Les articles 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159 et 160 de l'article 1 sont adoptés.

Le président met en délibération l'article 161 de l'article 1.

And debate continuing thereon.

It was agreed that the following document tabled by the Department of Labour in English and French be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence:

1. Analysis Interpreting Statistics with respect to Incidence of Technological Change Provisions in Collective Agreements under Federal Jurisdiction (*See Appendix A-26*).

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following brief is printed as appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence:

1. Imperial Oil Limited—Brief submitted in English (*See Appendix A-27*).

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

At 9.45 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3.30 o'clock, p.m., Wednesday, June 14, 1972.

Le débat se poursuit.

Il est convenu que le document suivant, déposé par le ministère du Travail en anglais et en français, soit annexé aux procès verbaux et témoignages de ce jour:

1. Analyse interprétative de la statistique concernant la fréquence des dispositions relatives aux changements technologiques contenus dans les conventions collectives de compétence fédérale (*voir appendice A-26*).

Conformément à une résolution adoptée le mardi, 7 mars 1972, le mémoire suivant est annexé aux procès verbaux et aux témoignages de ce jour:

1. Imperial Oil Limited—mémoire présenté en anglais (*voir appendice A-27*).

Au cours de la réunion les hauts fonctionnaires du ministère donnent les explications voulues et répondent aux questions.

A 21 heures 45, le Comité ajourne ses travaux jusqu'à 3 heures 30, mercredi le 14 juin 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul,

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Tuesday, June 13, 1972.

• 1051

[Text]

The Chairman: Gentlemen, the Committee will resume consideration of Bill C-183, a bill to amend the Canada Labour Code.

This morning we have with us Mr. Bernard Wilson, the Deputy Minister; Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations; Mr. Robert Mitchell, Departmental Solicitor, and Mr. Robert Armstrong, Special Assistant to the Deputy Minister.

When we left our meeting last Thursday, we had stood proposed Sections 107 and 129 of Clause 1. The debate was continuing on proposed Section 136 of Clause 1, which is on page 23. Until we have a quorum, I suppose we could continue with proposed Section 136, if there are any questions, and we will move on from there.

I think proposed Section 136 had corresponding provisions. We cannot adopt anything but we will move to proposed Section 137 if there are no questions on proposed Section 136.

On proposed Section 137—*Application for revocation of certification.*

Mr. Alexander: Could Mr. Wilson give us a run-down on this proposed section, Mr. Chairman?

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister, Department of Labour, Manpower and Immigration): It provides for revocation of certification. That proposed section, which runs over to unrelated matters, which runs over to page 28, follows prevailing practice in that a majority of the employees can, where they no longer favour the existing bargaining agent, apply for decertification.

Mr. Alexander: I notice that you have two time limits in there: one with respect to the collective agreement, and if there is not any provision for the time for the application, it cannot happen before a period of one year from the date of certification.

Mr. Wilson: Right. That is to forestall, in the latter provision, any premature attempts to get rid of the bargaining agent while collective bargaining is going on. It provides the bargaining agent with a reasonable period to come to a collective agreement.

Mr. Alexander: In proposed Section 137(5), an application cannot be made:

except with the consent of the Board, be made in respect of the bargaining agent for employees in a bargaining unit during the first six months of a strike or lockout of those employees that is not prohibited by this Part.

There is more application where there is a strike or lockout:

except with the consent of the Board,
Is that true?

• 1055

Mr. Wilson: That gives the Board some latitude in strike and lockout situations whether or not it will permit an application for decertification to be made while the union or the employer is testing the results of what conciliation or mediation or direct negotiations have ensued during the period between certification and reaching the strike and lockout stage.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 13 juin 1972.

[Interpretation]

Le président: Messieurs, le comité reprend son étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Nous avons avec nous ce matin M. Bernard Wilson, sous-ministre; M. W. P. Kelly, sous-ministre adjoint des Relations industrielles; M. Robert Mitchell, conseiller ministériel, et M. Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre.

A la séance de jeudi dernier, nous en étions restés aux projets d'articles 107 et 129 du premier article. Le débat portait alors sur l'article 136 du premier article à la page 23. En attendant d'avoir le quorum, nous pourrions reprendre l'examen de ce projet d'article, s'il y a des questions, et nous repartirons de là.

Je crois que l'article 136 contenait des dispositions semblables. Nous ne pouvons rien adopter mais nous allons procéder à l'étude du projet d'article 137 s'il n'y a pas de questions sur l'article 136.

Projet d'article 137—*Demande en révocation de l'accréditation.*

M. Alexander: M. Wilson pourrait-il nous décrire cet article, monsieur le président?

Le président: Monsieur Wilson.

M. Bernard Wilson (sous-ministre, ministère du Travail): Il s'agit de la possibilité de révoquer l'accréditation. Ce projet d'article, qui touche évidemment d'autres sujets et qui continue jusqu'à la page 28, suit la procédure habituelle en permettant à la majorité des employés de demander la révocation de l'accréditation s'ils ne soutiennent plus l'agent négociateur actuel.

M. Alexander: Je remarque qu'il est question de deux délais, ici: le premier concerne la durée de la convention collective et le deuxième, la demande de révocation qui ne peut être faite avant une période d'un an après l'accréditation.

M. Wilson: C'est exact. Ce dernier délai vise à empêcher des tentatives prématurées de se débarrasser de l'agent négociateur au cours des négociations. Cela laisse à l'agent un délai raisonnable pour négocier une convention collective.

M. Alexander: D'après le projet d'article 137(5):

A moins que le Conseil n'y consente, une demande prévue au paragraphe 1 ou 3 ne doit pas être présentée, à l'égard de l'agent négociateur d'employés d'une unité de négociation, au cours des six premiers mois d'une grève ou d'un lockout de ces employés que la présente partie n'interdit pas.

Cela a plus d'effet dans le cas d'une grève ou d'un lockout.

A moins que le Conseil n'y consente...
Est-ce exact?

M. Wilson: Cela donne au conseil une certaine latitude en cas de grève et de lockout; cela lui permet de décider si une demande de révocation de l'accréditation peut être faite avant que le syndicat ou l'employeur ne connaissent les résultats de la conciliation, de la médiation ou des négociations directes qui ont eu lieu entre l'accréditation et la déclaration de la grève ou du lockout.

[Texte]

Mr. Alexander: Is this the same as in the old act, Mr. Wilson?

Mr. Wilson: I do not think there is any particular provision in the old act but it has been the policy of the board through the years not to interfere in strike and lockout situations by entertaining applications for decertification or even certification for the obvious reason that many applications for certification which purport to be supported by a majority of the employees turn out to have been made for practical reasons with no basis at all in majority support.

Mr. Alexander: Have there been many applications in that regard in a circumstance where there has been a strike or a lockout, or is this something that the department considers necessary in view of the possibility of it happening?

Mr. Wilson: There have been actual situations which are now taken care of in this act and this particular section grows out of our experience. Usually they are in what you might call company union situations where there has been a strong company union and another bargaining agent has secured the bargaining rights and a fair proportion of the employees still support their former bargaining agent and would take advantage in a strike or lockout situation to try to regain the bargaining rights and thus impair the ability of the union with the bargaining rights to complete the obligations bestowed on it by the law to bargain collectively for the group of people for which it has been certified.

The Chairman: Mr. Ryan.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, I would like to ask the witness this question: as this has been the practice of the board, as you stated, why is it necessary now to put this in the Labour Code and extend the Code? We get a lot of verbosity anyhow, so unless there is some good reason for putting this in the Code, why do it?

Mr. Wilson: The good reason has been demonstrated in the administration of the existing legislation. The board does many things in good sense which it could be challenged for doing because there is no legislative provision which supports that kind of discretion.

Mr. Ryan: I took it from what you said that it was precedent, that there was not much trouble with it.

Mr. Wilson: The board cannot, like a court, use precedent for which it has no basis in the legislation.

Mr. Ryan: Do you feel it is absolutely necessary to have this in the Code?

Mr. Wilson: I think it is; otherwise it could be challenged in the courts that the board did not have that power to refuse an application for certification at that time.

Mr. Ryan: Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

On Clause 138—proposed Section 138—*Order revoking certification or declaring bargaining agent not entitled to represent bargaining unit*

Mr. Alexander: Mr. Chairman, with reference to proposed sections 128 and 129, I notice in this proposed section we now start talking about the majority in the bargaining unit. Here we talk about the majority in a bargaining unit whereas before under certification we talked about the majority voting. And you will notice we have left off "majority of the employees in the unit." In other words, there is a significant difference. I know you have considered my qualms about that, but of course I cannot find anything wrong with this because this certainly follows the

[Interprétation]

M. Alexander: Est-ce la même chose que dans l'ancienne loi, monsieur Wilson?

M. Wilson: Je ne crois pas que l'ancienne loi contienne des dispositions particulières à cet égard mais, depuis des années, la politique du conseil a été de ne pas intervenir pendant les grèves et les lockout, c'est-à-dire n'accepter ni demandes de révocation ni demandes d'accréditation; la raison évidente en est que de nombreuses demandes d'accréditation, qui doivent être appuyées par une majorité des employés, sont souvent faites dans un but pratique et ne se fondent nullement sur le soutien de la majorité.

M. Alexander: A-t-on déjà fait de nombreuses demandes en temps de grève ou de lockout, ou s'agit-il d'une éventualité que le Ministère désire prévenir?

M. Wilson: Des cas se sont produits qui sont maintenant couverts par cette loi, et cet article nous a été dicté par notre expérience. La plupart du temps, il s'agit d'un syndicat d'entreprise très fort; un autre agent négociateur réussit à obtenir le droit de négocier mais une grande partie des employés soutiennent toujours leur ancien agent négociateur; ils peuvent donc profiter d'une grève ou d'un lockout pour essayer de récupérer le droit de négocier, mettant ainsi le syndicat habilité à négocier dans l'impossibilité de remplir les obligations qui lui sont imposées par la Loi, obligations de négocier collectivement pour un groupe de personnes au nom duquel il a été accrédité.

Le président: Monsieur Ryan.

M. Ryan: Monsieur le président, je voudrais poser la question suivante au témoin: Puisque telle a toujours été la pratique du conseil, comme vous l'avez dit, pourquoi faut-il que cela figure dans le code du travail? Le code contient déjà beaucoup de lais, pourquoi donc l'allonger encore sans raison valable?

M. Wilson: Mais cette raison valable existe, et elle nous est donnée par l'administration de la loi actuelle. Le conseil fait beaucoup de bonnes choses qui pourraient être contestées parce qu'elles ne reposent pas sur des dispositions légales.

M. Ryan: Puisqu'il existe des précédents, comme vous l'avez dit, il ne devrait pas y avoir de difficultés.

M. Wilson: Contrairement à un tribunal, le conseil ne peut pas se fonder sur un précédent qui n'a pas fait objet de loi.

M. Ryan: Pensez-vous que cette disposition soit absolument nécessaire dans le code?

M. Wilson: Je le crois; sinon, devant un tribunal, on pourrait prétendre que le conseil n'avait pas le pouvoir de refuser une demande d'accréditation à ce moment-là.

M. Ryan: Merci. Merci, monsieur le président.

Article 138—Projet d'article 138—*Ordonnance révoquant l'accréditation ou déclarant que l'agent négociateur n'a pas de qualité pour représenter l'unité de négociation.*

M. Alexander: Monsieur le président, à propos de cet article, je constate que, pour la première fois, il est question de la majorité de l'unité de négociation alors qu'auparavant, dans les projets d'articles 128 et 129 traitant de l'accréditation, il était question de la majorité des employés votants. Et vous constaterez qu'il n'y est pas question de la «majorité des employés de l'unité de négociation». Autrement dit, la différence est importante. Je sais que vous avez écouté attentivement mes remarques à ce sujet, mais je ne peux évidemment rien trouver à redire

[Text]

type of thinking I expressed earlier, and that is that the majority of the employees in the bargaining unit would have to indicate their displeasure with the bargaining agent in the first instance, and this seems to me to be the proper approach. I will not be repetitious in that regard, but it seems strange to me that in one instance you have the majority in the bargaining unit giving their indication as to their problems regarding the agent, whereas when it comes to certification you only talk about the majority of those employees voting and you forget all about the word "unit."

• 1100

Mr. Robert Mitchell (Departmental Solicitor, Department of Labour): Mr. Alexander, there is no difference in a certification situation and a decertification situation when it comes to determining the result of a vote. The result of a vote in either situation will be determined on the basis of the majority of employees voting. The difference that does exist in the bill between the two types of application is that a certification application may be made with an initial showing of only 35 per cent.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Mitchell: Whereas a decertification application must have an initial showing of over 50 per cent, 50 per cent plus one.

Mr. Alexander: But there is a difference, though, in the voting end as far as certification is concerned, because if you look at proposed section 129, on which I understand there may be an amendment as submitted on certification, you do not talk about the majority of employees in the unit voting. So we are talking about a majority, but in one instance it is a majority of those in the bargaining unit with respect to decertification, whereas in certification ... Well, Mr. Mitchell, you may shake your head ...

Mr. Mitchell: I am shaking my head because ...

Mr. Alexander: ... because in proposed Section 129, it says "the majority of employees voting ..."

Mr. Mitchell: "In a representation vote ..."

Mr. Alexander: Right.

Mr. Mitchell: Yes. And the vote that is taken under proposed Section 138 is also a representation vote, so that proposed Section 129 applies to votes that are taken under proposed Section 138.

Mr. Wilson: What happens if no vote is taken?

Mr. Mitchell: The board has to be satisfied in some other way.

Mr. Alexander: Let me ask you this, then. Are you stating that proposed Section 138 is governed by proposed Section 129?

Mr. Mitchell: Yes. In proposed Section 138 at line 11, it says:

... such inquiry by way of a representation vote or otherwise ...

and then in proposed Section 129, it says:

(1) the Board shall determine the result of a representation vote on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting.

In each case it is a representation vote.

[Interpretation]

car cela est en accord avec ce que j'ai déjà dit, c'est-à-dire que la majorité des employés de l'unité de négociation devront d'abord se déclarer mécontents de l'agent négociateur; c'est là, me semble-t-il, le processus approprié. Je ne veux pas me répéter mais il me semble étrange que dans un cas, lorsqu'il s'agit de problèmes suscités par l'agent négociateur, on parle de majorité de l'unité de négociation, alors que lorsqu'il s'agit d'accréditation, il ne faut plus que la majorité des employés votants et que le mot «unité» disparaisse.

M. Robert Mitchell (Directeur des recherches sur la législation, ministère du Travail): Monsieur Alexander, lorsqu'il s'agit de déterminer les résultats d'un scrutin, il n'y a pas de différence entre l'accréditation et la révocation de l'accréditation. Dans les deux cas, les résultats du scrutin sont déterminés par la majorité des employés votants. La seule différence dans le bill, c'est qu'on ne requiert que l'appui de 35 p. 100 des employés pour faire une demande d'accréditation.

M. Alexander: Oui.

M. Mitchell: Alors que dans le cas d'une révocation de l'accréditation, la demande doit être appuyée par au moins 50 p. 100 des employés plus un.

M. Alexander: Mais il existe une différence pour le scrutin portant sur l'accréditation, car si vous lisez le projet d'article 129—je pense qu'un amendement à cet article sera proposé au sujet de l'accréditation—il ne s'agit pas de la majorité des employés de l'unité participant au scrutin. Par conséquent, il s'agit bien d'une majorité, mais dans le cas de la révocation de l'accréditation il s'agit de la majorité des employés faisant partie de l'unité de négociation alors que dans le cas de l'accréditation ... M. Mitchell, vous pouvez secouer la tête ...

M. Mitchell: Je secoue la tête parce que ...

M. Alexander: Parce que dans le projet d'article 129 on dit «la majorité des employés qui y ont participé».

M. Mitchell: Participé au scrutin.

M. Alexander: Oui.

M. Mitchell: Oui, et le scrutin prévu par le projet d'article 138 est également un scrutin de représentation, si bien que les scrutins prévus par l'article 138 sont régis par l'article 129.

M. Wilson: Et s'il n'y a pas de scrutin?

M. Mitchell: Le conseil doit fonder sa position sur autre chose.

M. Alexander: Voulez-vous dire que le projet d'article 138 est régi par le projet d'article 129?

M. Mitchell: Oui. Le projet d'article 138 stipule

... après toute enquête, par voie de scrutin par voie de représentation ou autrement ...
alors que le projet d'article 129 dit:

(1) Le Conseil doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé.
Dans les deux cas il s'agit d'un scrutin de représentation.

[Texte]

Mr. Wilson: I must say, to strengthen that, that to my knowledge, unless the bargaining agent had passed out of existence, the board would not, in a decertification case in the past have acted otherwise and ordered a representation vote, because you have an active bargaining agent and a would-be bargaining agent.

Mr. Alexander: One thing I am trying to press is that in proposed Section 138, at line 13, it says:

... the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent represent them, the Board, shall, ...

In that particular instance, are you stating that we jump over to proposed Section 129 in terms of the board determining? And it is here that we talk about the majority of those voting.

• 1105

Mr. Mitchell: Yes.

Mr. Alexander: All right. Now here is where we get into a little problem because in the first instance, we say "if the board finds that the majority of employees in the bargaining unit". Now we are talking about a lot more people than in proposed Section 129, because we are only talking about those who attend to vote or vote through some sort of proxy system, which would not necessarily come up to the majority of the employees in the bargaining unit. I think there is a difference there.

Mr. Mitchell: That is right.

Mr. Alexander: And this is my point.

Mr. Mitchell: Yes, but in connection with certification in proposed Section 126, where we deal with applications for certification on page 18, we use the same phrase in proposed Subsection (c):

... a majority of employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent, We are using the same concepts in both certification applications and decertification applications. In each case the employees in the unit may be a lot larger figure than the employees who actually turn out to cast ballots.

Mr. Alexander: That is right.

Mr. Mitchell: But in each case the result is determined the same way.

Mr. Alexander: Which I think needs an amendment. I think this is the point which I have been talking about. If you have 35 per cent of those in the unit necessary in order to apply for certification, and on a representation vote you only need a majority of those voting, there is something wrong there, because at least you started off with 35 per cent and that figure would have to be mentioned somewhere, but now when you get into decertification, you indicate that the board must determine that there is a majority of the employees of the bargaining unit go along with the decertification and then you jump back into proposed Section 129, which states that all you need is a majority of those voting. So do we not have the same problem in this particular proposed section that we had in proposed Section 129, in other words that the vote should be ...

[Interprétation]

M. Wilson: Je ne crois pas que, par le passé, dans un cas de révocation de l'accréditation, le conseil ait jamais procédé autrement pour un scrutin de représentation, à moins que l'agent négociation soit disparu parce qu'un agent négociateur en fonction et un agent négociateur éventuel sont en présence.

M. Alexander: Mais dans le projet d'article 138,14 je lis:

... Le conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation ne veut plus que l'agent négociateur les représente, il doit par ordonnance ...

Vous voulez dire que lorsqu'il s'agit de ce que le Conseil détermine, il faut se reporter à l'article 129? Et c'est là qu'il est question de la majorité des employés ayant participé au scrutin.

M. Mitchell: Oui.

M. Alexander: Très bien. Mais il y a un problème parce que dans le premier cas nous disons «si le conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation». Il s'agit d'un plus grand nombre d'employés que dans le projet d'article 129 où il n'est question que des employés qui participent au scrutin, directement ou par procuration, ce qui ne représente pas nécessairement la majorité des employés de l'unité de négociation. Je crois qu'il y a une différence.

M. Mitchell: C'est exact.

M. Alexander: C'est ce que je dis.

M. Mitchell: Oui, mais à propos de l'accréditation dans le projet d'article 126 où il est question des demandes d'accréditation, à la page 18, nous utilisons la même phrase dans l'article (c):

... la majorité des employés de l'unité veut que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur, Le même concept s'applique aux demandes d'accréditation et aux demandes de révocation d'accréditation. Dans les deux cas, le nombre d'employés de l'unité peut être beaucoup plus élevé que le nombre d'employés qui, en fait, participent au scrutin.

M. Alexander: C'est exact.

M. Mitchell: Mais dans chacun des cas, le résultat est déterminé de la même manière.

M. Alexander: Et je crois qu'une modification s'impose. S'il ne faut le soutien que de 35 p. 100 des employés de l'unité pour faire une demande d'accréditation et que dans le cas d'un scrutin de représentation seule la majorité des personnes qui votent est requise, quelque chose ne va pas parce que vous avez commencé par imposer l'appui de 35 p. 100 des employés, et lorsqu'il s'agit de révocation de l'accréditation vous exigez que le conseil s'assure d'une majorité des employés de l'unité de négociation, puis vous revenez au projet d'article 129 qui se contente d'exiger une majorité des votants. Donc, dans cet article, le problème n'est pas le même que dans le projet d'article 129 autrement dit le scrutin devrait ...

[Text]

Mr. Mitchell: Not the same considerations would apply.

Mr. Alexander: Right—in terms of another amendment. This is what I am trying to say.

Mr. Mitchell: If the decision was taken to amend proposed Section 129, then it would apply as well to decertification applications as to certification applications.

Mr. Alexander: The only difference I can see here is that the proposed amendment with respect to proposed Section 129—and this is all hypothetical because the motion has not been made as yet. You say that if fewer than 35 per cent of the employees who are eligible to vote do not vote, it is void. That will be in proposed Section 129. You are also stating that it takes a majority to apply for decertification. Are you then going to say that it only takes 35 per cent on the representation vote for decertification for it to be honoured? Have you got my point?

Mr. Mitchell: Yes. There would be no difference between the two on the basis of the amendment that you have seen.

Mr. Alexander: There is a difference because with respect to decertification, you talk about a majority; then when it comes down to the vote, you talk about 35 per cent.

Mr. Mitchell: I am not sure that I understand the question. I am not being unresponsive.

Mr. Alexander: No, no, but if you read line 14, you say “the board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent represent them,” etc., but then you go into proposed Section 129, which reads right now that the representation vote will be determined:

• 1110

on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting.

An hon. Member: Fifty-one.

Mr. Alexander: That is right.

Mr. Mitchell: As presently drafted, yes.

Mr. Alexander: That is right. So in one instance we talk about needing a majority to decertify or at least to apply but then when it comes to the voting, you say it is determined by those who vote.

Mr. W. P. Kelly (Assistant Deputy Minister for Industrial Relations): Are you asking, Mr. Alexander: does the Board have discretion to override the vote if it is less than the majority ...

Mr. Alexander: That is right.

Mr. Kelly: ... of a unit and they feel that it does not represent the majority of a unit? That is the question you pose?

Mr. Alexander: That is right.

Mr. Robert Armstrong (Special Assistant to Deputy Minister): The answer though is that when the vote is taken the vote would have precedence as it is now drafted.

[Interpretation]

M. Mitchell: Ce ne sont pas les mêmes considérations.

M. Alexander: Exactement, il faudrait un autre amendement, c'est ce que je m'efforce de dire.

M. Mitchell: Si l'on décidait de modifier le projet d'article 129, l'amendement s'appliquerait autant aux demandes de révocation de l'accréditation qu'aux demandes d'accréditation.

M. Alexander: La seule différence que je vois ici est que le projet d'amendement qui s'applique à l'article 129 ... mais nous entrons dans le domaine de la spéculation puisque la motion n'a pas encore été présentée. Vous dites que si moins de 35 p. 100 des employés qui peuvent voter ne le font pas, le scrutin est nul. C'est l'article 129. Vous dites également qu'une majorité est nécessaire pour présenter une demande de révocation de l'accréditation. Prétendez-vous aussi que pour qu'un scrutin de représentation s'appliquant à la révocation d'une accréditation soit valable, 35 p. 100 seulement sont nécessaires? Me comprenez-vous?

M. Mitchell: Oui, l'amendement que vous avez sous les yeux ne ferait aucune différence entre les deux.

M. Alexander: Il y a une différence parce que lorsqu'il s'agit de révocation de l'accréditation vous parlez de majorité, mais lorsqu'il s'agit de scrutin vous parlez de 35 p. 100.

M. Mitchell: Je ne comprends peut-être pas très bien votre question; ce n'est pas de la mauvaise volonté.

M. Alexander: Non, non, mais à la ligne 14 on dit: «Le conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociations ne veut plus que l'agent négociateur les représente,» etc.; mais si vous revenez à l'article 129, on y lit que le résultat du scrutin de représentation sera déterminé:

d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé.

Une voix: Cinquante et un.

M. Alexander: C'est exact.

M. Mitchell: D'après l'énoncé actuel, oui.

M. Alexander: Oui. Donc, dans un cas nous demandons une majorité pour révoquer l'accréditation ou du moins en faire la demande, mais lorsqu'il s'agit de scrutin, vous dites que son résultat est déterminé par ceux qui y ont participé.

M. W. P. Kelly (sous-ministre adjoint aux Relations industrielles, ministère du Travail): Monsieur Alexander, vous voulez savoir si le Conseil a le pouvoir de refuser le résultat d'un scrutin qui n'est pas déterminé par une majorité ...

M. Alexander: Exactement.

M. Kelly: ... d'une unité lorsque le Conseil a l'impression que ce résultat ne reflète pas l'opinion de la majorité d'une unité? C'est la question que vous posez?

M. Alexander: Exactement.

M. Robert Armstrong (adjoint spécial au sous-ministre): D'après l'énoncé actuel, lorsque le scrutin a lieu, c'est le scrutin qui est décisif.

[Texte]

Mr. Alexander: I beg your pardon?

Mr. Armstrong: If the vote is taken the vote would have precedence certainly on the certification side. The vote is a more rigorous test than the requirement that the Board satisfy itself. In order to weight it the other way, when the Board must satisfy itself without a vote it is a majority in the normal sense.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Armstrong: So I think they are consistent provisions.

Mr. Alexander: I am talking about where there is a vote.

Mr. Armstrong: Everything you said about the vote is correct.

Mr. Alexander: Do you find that all right?

Mr. Armstrong: The point is that the vote will be the same vote, that section applies wherever it applies.

Mr. Alexander: I know that. That has been well explained and that is what I am finding fault with. The fact is that when you apply for decertification it takes a majority of the employees in the unit.

Mr. Wilson: There is a rationale for that. As I said the other day during the debate, you have an act designed to promote collective bargaining and it is entirely consistent in line with the principle of the legislation, that you make your stipulations with respect to an application for certification more flexible, that is 35 per cent to 50 per cent where it is mandatory to take a vote than in a case of decertification where you have an existing bargaining agent which has been representing the total work force. If you made conditions for decertification ridiculously easy, for instance, let us say as was proposed once in the Public Service Staff Relations Act in its formulation, you would have one hell of a mess in industry because you can always get 15 per cent of the employees who will raise hell.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Cafik: May I have a supplementary on that?

The Chairman: I think Mr. Broadbent wanted one, then you will have one right after him.

Mr. Cafik: All right, fine, I am sorry.

The Chairman: Do you want to speak on the same subject?

Mr. Broadbent: I do not want, Mr. Chairman, to go over ground perhaps that was gone over in the discussion of Clause 129. My colleague, John Skoberg, I suspect might have raised some questions. I am just a little concerned, which perhaps is not the correct word. In terms of normal democratic theory, the requirements of full rights of participation, when you count 50 per cent plus one of the vote to determine the outcome, seems to me to be a pretty adequate criteria to argue as Mr. Alexander seems to be doing. You really do not have to meet the requirements of democracy unless a minimum of 50 per cent of those affected are in fact participating. This would preclude most municipal elections in this country indeed some provincial elections, I am not sure about federal elections, from meeting normal democratic requirements. Mr. Alexander might say that is absolutely true, and therefore, he would argue that in the future all such elections should be null and void unless at least 50 per cent are participating in those as well. I just want to enter the caveat. I do not want to spend too much time on the point. I think that the

[Interprétation]

M. Alexander: Je vous demande pardon?

M. Armstrong: En matière d'accréditation, lorsque le scrutin a lieu, c'est le scrutin qui est déterminant. Les résultats du scrutin ont une valeur plus solide que l'exigence ayant trait à la conviction du Conseil. Pour contrebalancer, lorsque le Conseil doit arriver à une conviction sans recourir au scrutin, il s'agit d'une majorité dans le sens normal.

M. Alexander: Oui.

M. Armstrong: Je pense donc que ces dispositions sont logiques.

M. Alexander: Je parle du cas où il y a scrutin.

M. Armstrong: Tout ce que vous avez dit du scrutin est exact.

M. Alexander: Trouvez-vous que ce soit normal?

M. Armstrong: De toute façon, le scrutin sera le même, cet article s'applique où il doit s'appliquer.

M. Alexander: Je le sais. On me l'a très bien expliqué et je ne suis pas d'accord. Le fait est que lorsque vous faites une demande de révocation de l'accréditation, elle doit être appuyée par la majorité des employés de l'unité.

M. Wilson: Cela s'explique. Comme je l'ai dit l'autre jour, il y a une loi régissant les négociations collectives, et pour être parfaitement logique avec cette loi, il faut que les exigences relatives à la demande d'accréditation soient plus souples, c'est-à-dire 35 p. 100 lorsque le scrutin est obligatoire contre 50 p. 100 dans les autres cas, que lorsqu'il s'agit de révocation de l'accréditation, car dans ce cas l'agent négociateur est en place et il représente déjà la totalité des employés. Si les conditions de révocation de l'accréditation étaient ridiculement faciles, par exemple comme on l'a déjà proposé dans le cadre de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, l'industrie se trouverait dans une situation impossible car il y a toujours 15 p. 100 des employés qui sont prêts à susciter des troubles.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Cafik: Permettez-moi de poser une question supplémentaire à ce sujet?

Le président: Je crois que M. Broadbent voulait en poser une, vous aurez la parole tout de suite après.

M. Cafik: Très bien, excusez-moi.

Le président: Vous voulez parler du même sujet?

M. Broadbent: Monsieur le président, je ne veux pas revenir sur des questions qui ont peut-être déjà été traitées à propos de l'article 129. Mon collègue, John Skoberg, a peut-être déjà posé certaines questions. Mais je suis un peu préoccupé, ce n'est peut-être pas le terme exact. L'argument démocratique des 50 p. 100 plus une voix que M. Alexander semble invoquer me paraît excellent. Il n'est pas vraiment nécessaire d'appliquer à la lettre les exigences démocratiques à moins que 50 p. 100 au moins des personnes en cause ne prennent effectivement part au scrutin. Si c'était le cas, la plupart des élections municipales dans ce pays, et même certaines élections provinciales—je ne sais pas ce qui en est des élections fédérales—ne respecteraient pas les normes démocratiques habituelles. M. Alexander prétendra que c'est absolument exact et par conséquent, il dira qu'à l'avenir toutes les élections seront nulles et non avenues à moins que 50 p. 100 des personnes ayant le droit de vote ne participent au scrutin. Je veux simplement vous mettre en garde. Je ne m'étendrai pas sur la question. Lorsque tous les employés peuvent participer

[Text]

requirements in democratic decision-making are made, are present as long as you provide full opportunity for those to participate and there is by no means a requirement that everyone affected has to participate. As long as they have that right and you count up the votes, 50 per cent plus one determines the outcome.

• 1115

The Chairman: Even if there is only one voting?

Mr. Broadbent: I was going to ask that metaphysical question. Maybe one of the witnesses could tell us if there is only one voting, does that constitute a majority?

The Chairman: Sure it does.

Mr. Broadbent: Does it?

The Chairman: The way it is written now that would give the right to form.

Mr. Broadbent: I am not saying in terms of the law. I am talking about in terms of abstract justice. Does one constitute a majority?

Mr. Alexander: That is right.

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Following the line of questioning taken earlier respecting proposed Sections 129 and 138, if I understand the witnesses properly, what they are really saying is that in proposed Section 138, a representation vote, is according to proposed Section 129. Is that correct?

Mr. Mitchell: That is right.

Mr. Cafik: It would seem to me that it would make it quite clear because I find proposed Section 138 a bit confusing when it refers in fact to two different bases of judgment. It would seem to me a lot clearer if proposed Section 138 were amended to say, "such inquiry by way of a representation vote according to Section 129" just for clarification purposes, and then knock out the "otherwise as the Board considers appropriate in the circumstances" and replace it with "or where no vote is taken the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit" et cetera. Does that change it?

Mr. Mitchell: No.

Mr. Cafik: It seems to me you have the option of a vote when there is not clearly a majority but where there is a majority then you do not take a vote and the board has to be satisfied that there is a majority.

Mr. Mitchell: There are some problems with it though, Mr. Cafik, that occur to me right away. More than just proposed Section 129 applies to a representation vote. For example, proposed Section 128 applies to all representation votes.

Mr. Cafik: Perhaps you need a definition clause in the bill which defines a representation vote.

Mr. Mitchell: Part of proposed Section 127 will apply to votes under proposed Section 138. The technique that we tried to use here was to use the term "representation vote" which is the term that is used in proposed Sections 127, 128 and 129 so that it would be clear that those were the votes that we were also talking about. In any case where the board ordered a representation vote those provisions would apply.

[Interpretation]

au vote, la prise de décision se fait conformément aux principes démocratiques. Toutefois, nul n'est tenu de voter. Aussi longtemps qu'on leur accorde ce droit, 50 p. 100 des votes plus une voix déterminent le résultat du scrutin.

Le président: Même s'il n'y a qu'un seul vote?

M. Broadbent: J'allais poser cette question d'ordre métaphysique. Un seul vote constitue-t-il la majorité? Un des témoins peut-il apporter des précisions à ce sujet?

Le président: Absolument, un vote peut constituer la majorité.

M. Broadbent: Vous en êtes sûr?

Le président: Dans sa forme actuelle, le projet de loi le permet.

M. Broadbent: Je ne parle pas de la loi. Je me préoccupe plutôt de la justice, prise dans son sens abstrait. Un vote constitue-t-il la majorité?

M. Alexander: Oui.

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: Poursuivons l'examen des articles proposés 129 et 138. Si je comprends bien les témoins, ils affirment que l'article proposé 138, traitant du scrutin de représentation, est fonction de l'article proposé 129. Ai-je raison?

M. Mitchell: Oui.

M. Cafik: Dans ce cas, la chose serait tirée au clair. J'estime que l'article proposé 138 manque de clarté puisque le jugement auquel il fait allusion se base sur deux prémisses distinctes. Tout serait fort simple si l'on amendait l'article proposé 138 de la façon suivante: «Et après toute enquête, par voie de scrutin de représentation, conformément à l'article 129». Ainsi, nous pourrions avoir les précisions nécessaires et supprimer la ligne suivante: «Ou autrement, si le Conseil le juge approprié» pour le remplacer par «et dans le cas où il n'y a pas de vote, le conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociations» et ainsi de suite. Cet amendement change-t-il le sens de l'article?

M. Mitchell: Non.

M. Cafik: Quand il n'y a pas de majorité, on a la possibilité de tenir un vote, me semble-t-il; cependant, quand il y a une majorité, le vote n'est pas nécessaire et le conseil doit supposer que la majorité a été obtenue.

M. Mitchell: Certaines difficultés bien précises se présentent à mon esprit, monsieur Cafik. Comme chacun le sait, il n'y a pas que l'article proposé 129 qui s'applique au scrutin de représentation. En effet, l'article proposé 128 s'y rattache aussi.

M. Cafik: Il importe sans doute d'introduire une clause de définition dans le bill pour préciser la nature du scrutin de représentation.

M. Mitchell: L'article proposé 127 s'appliquera en partie aux votes qui relèvent de l'article proposé 138. Nous nous sommes efforcés d'utiliser l'expression «scrutin de représentation» dont on se sert aussi aux articles proposés 127, 128 et 129 pour qu'il ne fasse aucun doute que les votes à l'étude sont ceux des trois articles. Ces dispositions s'affligeront chaque fois que le conseil imposera le scrutin de représentation.

[Texte]

Mr. Wilson: A decertification vote is a representation vote of sorts, I suppose. There is one thing that I might point out. Under the existing act you have a representative board which, at the present time, comprises 10 people, 4 of whom are active labour representatives or were before they retired and the same applies to management. You have a neutral Vice-Chairman and you have a neutral Chairman.

In the beginning I suppose because it was a representation vote, the provisions of the law were somewhat more explicit than they might have been if the government or the law had left to the board the authority to take a vote and regulate labour relations matters in any way it considers fit. If you look at some representation legislation, notably in the United States where there is a full-time board and it is not of a representative nature, you will see that they have been given the complete authority—they are empowered to take the vote—respecting the arrangements of the constituency and the other things that govern that. The board itself sets conditions from time to time which it thinks meets the needs of the industrial situation. Perhaps this legislation, in prospect for a full-time board, may be setting up the kinds of conditions which, in some respects at least, should be left to the discretion of the Board to be governed by.

• 1120

Mr. Cafik: Mr. Chairman, I am still pursuing this point that Mr. Alexander raised. I am not a lawyer but it would seem to me that it could be argued, under proposed Section 138, that it must constitute a majority of the employees in the bargaining unit. It appears that the intent of yourselves is to do it one of two ways, by way of a representation vote or by way of majority of those in the unit.

Mr. Armstrong: Stop there for a second, Mr. Cafik. If you look at the words "and after such inquiry" then there are two things that modify that: "by way of representation vote", which is clear although it is in mild dispute, and, "or otherwise as the Board considers", which allows the board to make other inquiries through its investigatory arm.

Mr. Cafik: But surely both those provisions really modify the phrase "the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit"?

Mr. Armstrong: In the first instance, they relate to "inquiry by way of a representation vote or otherwise as the Board considers appropriate in the circumstances". Those words then have some significance in terms of, as you say, satisfying or meeting—the metaphysics here are difficult—the last three lines that "the board is satisfied"; and it can be satisfied by a vote or by way of its own investigatory officers, as Mr. Picard described at great length, checking cards against the payroll, and this kind of thing.

Mr. Cafik: I agree with you that they are both ways in which to determine what are the attitudes of the people; but surely this clause says that after one or the other route, whichever they may choose to go, the board has to be satisfied "that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish..." etc.

Mr. Mitchell: But if we then look at proposed Section 129(2)...

[Interprétation]

M. Wilson: Je suppose qu'un vote pour la révocation de l'accréditation est un type de scrutin de représentation, n'est-ce pas? Il est bon de le signaler. Aux termes de la loi actuelle, le conseil représentatif se compose de dix personnes dont quatre sont des représentants de la population active ou l'étaient avant de prendre leur retraite. Il en est de même de la direction. Le vice-président et le président occupent un poste neutre.

A l'origine, parce qu'il s'agissait d'un scrutin de représentation, les dispositions de la loi étaient fort précises. Ces dispositions auraient été plus ténébreuses si le gouvernement ou la justice avait permis au conseil d'ordonner la tenue d'un scrutin et de gérer les relations ouvrières comme il l'entend. Penchons-nous sur les lois américaines sur la représentation qui prévoient un conseil permanent non représentatif. On a habilités ce Conseil à ordonner la tenue d'un scrutin concernant les arrangements de la circonscription et les autres phénomènes connexes. Le conseil lui-même peut prendre certaines mesures visant à répondre aux besoins du moment. La loi que nous étudions devrait peut-être prévoir la création d'un conseil permanent qui fixerait ses conditions et modalités. A cet égard, il serait bon de donner au conseil la discrétion et le pouvoir de gérer d'après les conditions qu'il a fixées.

M. Cafik: Monsieur le président, poursuivons l'argument de M. Alexander. Certes, je ne suis pas avocat, mais on peut soutenir qu'aux termes de l'article proposé 138, on exige une majorité d'employés au sein de l'unité de négociation. Il semble que vous voulez procéder soit par voie de scrutin de représentation, soit par la majorité des employés des unités de négociation.

M. Armstrong: Un instant, monsieur Cafik. L'expression «et après toute enquête» est suivie de deux éléments qui la modifient: «par voie de scrutin de représentation» expression qui cause encore un certain malaise et «ou autrement, qu'il estime approprié», ce qui permet au conseil de mener d'autres enquêtes essentielles.

M. Cafik: Il ne fait aucun doute que ces dispositions modifient la phrase «le conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation».

M. Armstrong: Dans le premier cas, on se rapporte à «toute enquête, par voie de scrutin de représentation ou autrement, qu'il estime approprié dans les circonstances». Cette expression prend toute sa signification en ce qu'elle répond aux exigences, en cause. Quand à l'aspect métaphysique de la question, il est assez peu fier surtout aux trois dernières lignes où il est dit «le conseil est convaincu»; ce dernier peut obtenir cette conviction par voie de scrutin de représentation ou après toute enquête comme le précisait en détail M. Picard. Dans ce cas, on vérifie les listes de paie et d'autres papeteries du genre.

M. Cafik: Je conviens avec vous qu'il s'agit de deux façons de déceler les attitudes de la population; cependant, quand le conseil a choisi une quelconque de ces deux voies, il doit être convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation ne veut plus que...

M. Mitchell: En revanche, si l'on se penche sur l'article proposé 129 (2)...

[Text]

Mr. Cafik: I have seen it, read it, and understand it, I think.

Mr. Mitchell: ... we see that it says: "A vote by the majority of the employees voting in a representation vote is evidence that a majority of employees ... are of the same opinion," and so on. Do you see?

The Chairman: Do you mean that if only 35 per cent of the people were voting under proposed Section 138, that the board will accept the majority of the 35 per cent voting?

Mr. Mitchell: Yes.

The Chairman: Well, that is not what they say here. They say 51 per cent of the unit.

Mr. Wilson: Yes, but that is in making an application for decertification.

Mr. Alexander: What is the difference?

Mr. Wilson: As I said before, you set up two conditions, at least that was the scheme at the start. One is in certification where you can make an application on 35 per cent; and in this, you must have a majority of the people in the bargaining unit before you can make an application for decertification.

That is perfectly consistent with collective bargaining practice, that once you have asked the bargaining agent to undertake the obligation of representing a unit of employees, and he has existed, then a new application for certification or an application for decertification without reference to a bargaining agent should be somewhat harder to come by. But if the board is satisfied, and in the application for decertification, it does look at the petitions presented by the employees—it looks behind the petitions in some cases—and decides that it is a valid application, then as Mr. Skoberg said the other day—and he hit the nail on the head—it is really up to the union to get the vote out.

The board is saying, in effect, as I see it, that if a union cannot get enough employees to support it, then it ought to be decertified. If, in a vote, and provided an amendment that will be proposed later, of 35 per cent, goes through, the union cannot get a majority among the 35 per cent of the employees who vote, then it ought to be decertified.

Mr. Alexander: My concern is suddenly being brought home, that it does not matter how you slice the cake with respect to decertification. I know that it takes only 35 per cent of the employees in a unit to apply for certification, but as you said, once the agent has been certified, then of course we get into another ball game, and you have to have a majority of those in the unit to apply for decertification.

Mr. Armstrong: That is right.

Mr. Alexander: Right. But I start to become a little concerned. The section as it reads now—notwithstanding the fact that on the inquiry, you made reference by way of a representation vote or otherwise—and I do not know what that means—or otherwise as the Board considers appropriate—because they still have to satisfy themselves as it reads, that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent. When it comes down to the vote, we do not talk about the majority of the employees in the bargaining unit. We talk about those voting only. There is a significant difference, because in one instance you are very concerned about having a majority apply for decertification, and perhaps

[Interpretation]

M. Cafik: Je l'ai vu, lu et relu si je ne m'abuse.

M. Mitchell: Il est dit: «les votes de la majorité des employés qui ont participé à un scrutin de représentation constituent une preuve que la majorité des employés de l'unité ... partagent l'opinion exprimée», et ainsi de suite. Vous comprenez?

Le président: Si seulement 35 p. 100 des employés votaient aux termes de l'article proposé 138, soutenez-vous que le conseil accepterait la majorité des 35 p. 100 de votants.

M. Mitchell: Oui.

Le président: Ce n'est pas ce qui est mis ici. On précise plutôt 51 p. 100 de l'unité.

M. Wilson: Vous avez raison, mais cela vaut quand il s'agit de faire une demande de révocation d'accréditation.

M. Alexander: Quelle est la distinction?

M. Wilson: Comme je le précisais plus tôt, vous établissez deux conditions; du moins, c'est ce que l'on faisait à l'origine. La première, c'est qu'on peut faire une demande d'accréditation quand on a obtenu 35 p. 100 des votes. La deuxième, c'est qu'il faut obtenir la majorité des employés de l'unité de négociation avant de présenter une demande de révocation d'accréditation.

C'est d'ailleurs ce qui se passe dans les négociations collectives. En effet, quand vous avez demandé à l'agent négociateur de représenter une unité d'employés, il serait difficile d'obtenir une demande d'accréditation ou une demande de révocation d'accréditation sans faire intervenir l'agent négociateur. En revanche, si le conseil est convaincu, et dans le cas des demandes de révocation d'accréditation il semble bien que cela soit le cas, il étudie des demandes que lui présentent les employés et juge de la validité de cette demande. D'ailleurs, M. Skoberg a saisi le fonds du problème quand il a affirmé qu'il appartenait au syndicat de réunir les votes nécessaires.

Le conseil soutient que si le syndicat n'a pas l'appui de ses employés, il ne doit plus être accrédité. En outre, si on accepte le principe de 35 p. 100 grâce à un amendement qui sera bientôt proposé, et si un scrutin ne reçoit pas l'appui de la majorité des votants sur ces 35 p. 100, le syndicat ne doit pas être accrédité.

M. Alexander: On prend subitement conscience du problème que je soulevais en ce qui concerne la révocation d'accréditation. Je sais pertinemment qu'il ne faut que 35 p. 100 des employés dans une unité de négociation pour faire une demande d'accréditation, mais comme vous le dites, une fois qu'on a accrédité l'agent, le jeu n'est plus le même et la demande de révocation de l'accréditation doit être appuyée par la majorité des employés d'une unité.

M. Armstrong: C'est juste.

M. Alexander: Bon. Toutefois, il y a des éléments obscurs qui m'inquiètent dans cet article. Sous sa forme actuelle ... sans compter le fait qu'au moment de l'enquête, vous avez parlé de cette possibilité de scrutin de représentation ou autre ... et je ne sais pas ce que cela veut dire ... ou autrement qu'il estime appropriée ... Comme chacun sait, le Conseil doit être convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation ne veulent plus que l'agent négociateur les représente. Quand on en arrive au vote, on ne parle plus de la majorité des employés de l'unité de négociation, mais de la majorité des votants. Cette différence me semble essentielle vu que dans un cas vous redoutez, peut-être à juste titre, la nécessité d'obtenir

[Texte]

your fears are well founded. But when it comes to the voting end of it, you say it does not matter, or at least we will approach it on the basis of the total number who vote would not necessarily have to be the majority in the bargaining unit.

Mr. Wilson: That is right. It happens in all elections. Just as in the case of an application for decertification.

Mr. Alexander: Everybody has been worried about contravention of the democratic process. Yet as I look at the old act, (R.S. 1970, ch.L-1, page 53)—I do not think many of you have it, but perhaps you have. When you talk about certification there, and I will quote it under 11.5(2) (b) you state:

... if, as a result of a vote of the employees in the unit, the Board is satisfied that a majority of them have selected the trade union to be a bargaining agent on their behalf, the Board may certify ...

We were not talking about municipal elections then, nor were we talking about provincial elections or federal elections. They had indicated that it took a majority on a vote of those within the bargaining unit and not those voting. So that is just in it for the record.

This has been changed to bring it into an atmosphere where we are contravening the electoral process that has been mentioned here.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I would say that it has become more sensible, and it more readily meets the normal requirements of democratic theory. It is not that they have abandoned it, but they have made it correspond now to our normal expectations of democratic decision-making.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I hope that an amendment will be moved with respect to 129 which will at least move towards relieving me of my concern regarding the representation vote. If I could be sure that there is going to be an amendment made, then I will let this section go, subject to what Mr. Cafik indicated. I know that if you read Sections 127, 128 and 138, you talk about a representation vote. But I think Mr. Cafik's concern is well founded, that you have to try and read that into this bill. There is no definition of representation vote. You do not say that 138 is subject to—I think it is through implication that we ascertain that it is subject to Section 129, which is going to be amended. I think his concern is one perhaps that we can pursue.

Mr. Armstrong: You might have to write this into one third of the sections, that other sections apply. I think these constructions have to be made in the normal course. I do not see any problems on that.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I wonder if I could ask Mr. Alexander to explain his reasons for this preoccupation with 50 per cent. He has made the point that there are distinctions in here, but I do not understand the force of his argument. Why is he stuck on the 50 per cent point of actual participation, as opposed to 50 per cent of those who do vote?

How would he distinguish, and would he say that the same criteria should hold for municipal elections, provincial elections, federal elections? Or is it simply in trade union matters that this concerns you?

[Interprétation]

la majorité pour présenter une demande de révocation d'accréditation. Mais dans l'autre cas, quand il s'agit du vote entant que tel, vous soutenez que cet élément n'est plus important. Vous ne voulez plus tenir compte que du nombre total des votants qui ne représentent pas nécessairement la majorité de l'unité de négociation.

M. Wilson: C'est juste. Ce phénomène se produit dans toutes les élections. Il en va de même dans le cas d'une demande de révocation d'accréditation.

M. Alexander: Tout le monde s'inquiète des atteintes portées au processus démocratique. Mais si je me fie aux statuts révisés 1970, Chapitre L-1 à la page 53 de l'ancienne loi, ... et je ne crois pas que vous l'avez sous les yeux, il est écrit au sujet de l'accréditation, à l'alinéa b) du paragraphe 2 de l'article 115:

Si, par suite d'un vote des employés de l'unité, le Conseil est convaincu qu'une majorité d'entre eux a choisi le syndicat comme agent négociateur en leur nom, le Conseil peut accréditer ...

Nous ne parlions ni d'élections municipales ni d'élections provinciales ou fédérales. On parlait d'un vote majoritaire de tous ceux qui faisaient partie de l'unité de négociation et non pas seulement des votants. Voilà ce qu'il faut consigner au rapport.

La tendance actuelle est d'encourager les violations du processus électoral que l'on vient de mentionner.

M. Broadbent: Monsieur le président, je dirais que la loi a plus de sens maintenant. Elle répond, de façon plus précise aux exigences de la théorie démocratique. Ces éléments n'ont pas été abandonnés mais nous les faisons coïncider aux besoins d'un pays démocratique.

M. Alexander: Monsieur le président, j'ose espérer que l'on présentera un amendement à l'article 129, ce qui apaisera mon inquiétude au sujet du scrutin de représentation. Si je pouvais avoir la certitude que cet amendement sera apporté, alors j'abandonnerais la partie en me fiant aux propos de M. Cafik. Toutefois, si vous lisez attentivement les projets d'articles 127, 128 et 138, le scrutin de représentation y figure. Quant à moi, l'inquiétude de M. Cafik est justifiée. Il faut à tout prix inscrire ce détail dans le bill. A l'heure actuelle, il n'existe aucune définition du scrutin de représentation, et c'est uniquement par supposition, car rien ne l'indique qu'on rattache l'article 138 à l'article 129, qui fera bientôt l'objet d'un amendement. Son inquiétude mérite d'être partagée.

M. Armstrong: Vous pourriez peut-être insérer cela dans le tiers des articles qui renferment ces éléments. On apportera ces rectifications en temps et lieux. Il n'y aura aucune difficulté, que je sache.

M. Broadbent: Monsieur le président, j'aimerais bien que M. Alexander nous explique l'objet de son inquiétude en ce qui a trait aux 50 p. 100. Il fait des distinctions subtiles mais je ne comprends pas le poids de son argument. Pourquoi ces 50 p. 100 de la participation réelle des employés l'obsèdent-ils à ce point au regard des 50 p. 100 des votants? J'aimerais bien savoir.

Comment peut-il établir cette distinction? Se servirait-il du même critère pour les élections municipales, provinciales et fédérales? S'inquiète-t-il uniquement des affaires syndicales?

[Text]

• 1130

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I am not here to answer questions. I am here to ask questions and get answers.

If Mr. Broadbent does not understand what I am talking about then perhaps I have not explained it thoroughly enough for him.

Mr. Broadbent: That is right.

Mr. Alexander: I am trying to follow the reasoning of the act. As it stands now, proposed Section 138 talks about a majority of employees in the bargaining unit. But when it comes down to voting we do not talk about the majority of the employees in the bargaining unit but about those voting, and that seems quite clear.

The Chairman: Yes, and I think what you were saying was good at the municipal level should also be good in respect of the recognition of a syndicate and for discreditation. If we use one scale at one point I do not see why we do not use it in both. We want 51 per cent in proposed Section 138 and we seem to be satisfied with only 35 per cent in proposed Section 129.

Mr. Kelly: I would suggest that that is not the argument. Proposed Section 129 certainly applies in the representation vote. But I think your question, again, is this: Assuming you are satisfied proposed Section 129 applies on a representation vote does the wording in proposed Section 138, which says:

... a representation vote or otherwise as the Board considers appropriate in the circumstances, the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent represent them, ...

give the Board discretionary powers regardless of the vote—that is if it was a minority vote?

Mr. Alexander: That was not my question; that was Mr. Cafik's.

Mr. Cafik: That is not really my question either. The point that I am concerned about, Mr. Chairman, is very simple—that proposed Section 138 appears to impose upon the Board an obligation, through one method or another, of determining what the majority of the bargaining unit wants, and one route by which they do so is a representation vote and the other route is by private investigation or whatever course or route they wish to go. It seems to me that as a specific law of Parliament takes precedence over a general one, one could argue in a court of law, under section 138, that you must have a majority in spite of the use of the term "representation vote" referred to previously in the act. I am not saying that I am right; I am just expressing concern that at some later date, if we pass it the way it is, it could be subject to interpretation along the lines that I have indicated. It seems to me that the way to clarify it is either to amend proposed Section 138 and make appropriate reference to a representation vote and what it is, or put a section in the front of this act defining what we mean by representation vote—because it is used throughout the act. I am just talking about clarification. If you gentlemen feel that it is not required and that it is in fact clear the way it is, then fine. I have no objection to what it says or what it means; I just object to the way I read what it says.

[Interpretation]

M. Alexander: Monsieur le président, je ne suis pas ici pour répondre aux questions, mais pour en poser et obtenir des réponses.

Si M. Broadbent ne peut pas me suivre, il se peut que je ne me sois pas exprimé clairement.

M. Broadbent: C'est juste.

M. Alexander: J'essaie de comprendre la logique du projet de loi. Sous sa forme actuelle, le projet d'article 138 parle d'une majorité d'employés au sein d'une unité de négociations et quand il est question du vote en tant que tel, la majorité des employés de l'unité des négociations n'importe plus; seul compte le nombre des votants et cela me semble clair.

Le président: Oui, cela est valable au niveau municipal, et cela devrait l'être aussi pour la reconnaissance d'un syndicat et d'une demande de révocation d'accréditation. Si l'on adopte une échelle de valeur à un niveau, je ne vois pas pourquoi on ne pourrait en appliquer les principes dans les deux cas. Si on exige 51 p. 100 dans le projet d'article 138 et que l'on exige 35 p. 100 des votants dans le projet d'article 129, c'est là, il me semble une attitude fort inconsequente.

M. Kelly: Vous ne saisissez pas le fond du problème. Le projet d'article 129 s'applique certainement au scrutin de représentation mais vous vous posez la question suivante: Mettons que vous soyez satisfait que le projet d'article 129 s'applique au scrutin des représentations, le libellé du projet d'article 138 dit ceci:

... par voie de scrutin de représentation ou autrement, qu'il estime appropriée dans les circonstances, le Conseil est convaincu que la majorité des employés de l'unité des négociations ne veut plus que l'agent négociateur les représente, ...

donne au Conseil des pouvoirs discrétionnaires sans tenir compte du vote, s'il s'agit notamment d'un vote minoritaire. Ai-je raison?

M. Alexander: Ce n'est pas la question que j'ai posée, c'est celle de M. Cafik.

M. Cafik: Ce n'est pas ma question non plus. Ce qui m'inquiète, monsieur le président, c'est que le projet d'article 138 semble imposer au Conseil l'obligation de choisir une méthode ou une autre et de découvrir ce que veut la majorité d'une unité de négociations. Comme alternative, il peut procéder par voie de scrutin de représentations, par voie d'enquête privée ou toute autre méthode que le Conseil juge utile. A mon avis, quand une loi précise du Parlement a préséance sur une loi d'ordre générale, on peut soutenir l'argument devant un tribunal qu'au terme de l'article 138 il nous faut obtenir une majorité d'employés malgré l'expression «le scrutin de représentation» auquel on a fait allusion auparavant dans la loi. Je ne dis pas que j'ai raison. Je m'inquiète seulement qu'à l'avenir on pourrait lui donner une interprétation qui irait à l'encontre des intérêts de la population. Pour remédier à la situation, il importe soit de modifier le projet d'article 138 et de recourir judicieusement à un scrutin de représentation, soit d'insérer en première page de la loi une définition du scrutin de représentation puisqu'il s'agit d'une expression utilisée dans toute la loi. Je veux des précisions. Si, messieurs, vous ne voyez pas matière à équivoque dans le projet de loi, eh bien, nous nous mettrons d'accord. Je ne m'oppose pas à ce qui est écrit ou au sens qu'il faut donner à ces expressions. Je m'oppose à l'interprétation qu'on peut y donner.

[Texte]

The Chairman: I would like to add, Mr. Cafik, that we have proposed Section 126, which is very clear on 51 per cent of the employees and the Board can go ahead, recognize the union and certify it. Then we have proposed Section 127, making it possible for 35 per cent to ask for a vote. But a majority is 51 per cent of the unit. However, we do not have proposed Section 127 with proposed Section 138. Let us say 35 per cent of the employees would like to have a vote to be decertified. They do not have that right; there has to be 51 per cent to ask for that right.

Mr. Mitchell: That is right, yes.

The Chairman: And once they ask there is a vote taken, and there still has to be 51 per cent voting against or it is not recognized.

Some hon. Members: No.

Mr. Broadbent: Fifty per cent plus one of those who vote then.

Mr. Cafik: Or a majority, and that is the confusing part because it says both things in this proposed section.

Mr. Mitchell: In my opinion, gentlemen, in the light of the wording of both subsections of proposed Section 129 a Board who orders a vote to help it determine the question under proposed Section 138 will accept the result of a majority of those voting, and a majority of those voting is evidence that the majority of the employees in the unit are of the opinion expressed in the vote.

• 1135

Mr. Ryan: Even if only 10 per cent of those eligible voted.

Mr. Mitchell: That is the argument.

Mr. Alexander: But they are going to change it.

The Chairman: Gentlemen, now that we have a quorum, I think it is time to go back to proposed Section 129 on page 20.

Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Mr. Chairman, I have an amendment to this proposed section, which I will submit to you and it would read:

129. (1) *Subject to subsection (2), the Board shall determine the result of a representation vote on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting.*

(2) Where, on considering the result of a representation vote the Board determines that less than thirty-five per cent of the employees who are eligible to vote have voted, the Board shall determine that the representation vote is void.

(3) A vote by the majority of the employees

This is the argument you used that it covers the new section.

The Chairman: Would you like me to read the amendment moved by Mr. Cafik and then we will be able to debate it?

25224-21

[Interprétation]

Le président: J'aimerais ajouter, monsieur Cafik, que le projet d'article 126 est très clair sur la question des 51 p. 100 des employés et le Conseil peut reconnaître le syndicat et l'accréditer. Ensuite, le projet d'article 127 permet à 35 p. 100 des votants de présenter une demande d'accréditation. Par ailleurs, la majorité constitue 51 p. 100 des employés de l'unité de négociations. Toutefois, les projets d'articles 127 et 138 ne permettent pas aux 35 p. 100 des employés de choisir la révocation de l'accréditation. Malheureusement, ces employés n'y ont pas droit, car il faudrait qu'ils représentent 51 p. 100 pour l'exiger.

M. Mitchell: Vous avez raison.

Le président: Lorsqu'ils demandent la tenue du scrutin, la loi exige que 51 p. 100 se prononcent contre l'accréditation faute de quoi cette demande est annulée.

Des voix: Non.

M. Broadbent: Cinquante p. 100 plus une voix des votants.

M. Cafik: Ou une majorité et c'est là que naît toute la confusion puisque ces deux éléments figurent dans le projet d'article.

M. Mitchell: A mon avis, messieurs, selon le libellé des deux paragraphes du projet d'article 129, lorsque le Conseil ordonne la tenue du scrutin de représentation, il doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentations d'après le vote de la majorité des votants. Or, le vote de la majorité des votants à un scrutin de représentations constitue une preuve que la majorité des employés de l'unité

pour laquelle le scrutin a été ordonné partage l'opinion exprimée lors du scrutin par la majorité des votants.

M. Ryan: Même si seulement 10 p. 100 des employés ayant le droit de vote votaient.

M. Mitchell: C'est la raison invoquée.

M. Alexander: Mais cela va être modifié.

Le président: Messieurs, nous avons maintenant quorum, nous allons donc revenir au projet d'article 129, à la page 20.

Monsieur Cafik.

M. Cafik: Monsieur le président, je désire proposer un amendement à ce projet d'article; je vous le lis:

129. (1) *Sous réserve du paragraphe (2), le Conseil doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé.*

(2) Lorsque, en examinant le résultat d'un scrutin de représentation, le Conseil détermine que moins de 35 p. 100 des employés qui sont admis à voter l'ont fait, le Conseil doit déterminer que le scrutin de représentation est nul.

(3) Le vote de la majorité des employés . . .

C'est la raison que vous avez invoquée, que cela couvre le nouvel article.

Le président: Désirez-vous que je lise l'amendement proposé par M. Cafik, nous pourrions ensuite en discuter?

[Text]

Mr. Cafik: That is a change over the existing act where in fact you had to have 50 per cent in fact, which you had quoted earlier and now we changed it to a 35 per cent minimum having to vote in order for it to be valid. That is the object of the amendment.

The Chairman: There is an amendment moved by Mr. Cafik that Bill C-183 be amended by striking out lines 1 to 5 on page 20 and substituting therefor the following:

129. (1) Subject to subsection (2) the Board shall determine the results of a representation vote on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting.

(2) where on considering the results of a representation vote the board determines that less than 35 per cent of the employees who are eligible to vote have voted, the Board shall determine that the representation vote is void.

Proposed subsection (3) shall continue—

(3) A vote by the majority of the employees . . .
—as it is written now in proposed subsection (2).
Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I certainly cannot speak against this because I was the one who brought the matter to the attention of the department. This is, of course, an improvement on what was originally in proposed Section 129. As I have continually stated about proposed Section 129, notwithstanding that it took 35 per cent of those in a bargaining unit to apply for certification, when it came down to the vote end of it the representation vote was going to be determined on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting, which was certainly in contravention and raised a lot of inequities regarding the initial move by the department in asking for 35 per cent. We had all sorts of illustrations whereby the numbers who would attempt to vote would not even reach 35 per cent and at least now we have indicated that if there is not at least 35 per cent of those eligible to vote, which is the same thing as those being in the unit, then the thing is out the window. So this is a far cry from what we had in the first instance and I think it is a significant improvement. I am pleased that the department looked upon our submissions with charity and sympathy and came up with this amendment.

I have nothing to say and of course as you said earlier that proposed Section 138 now is referred to proposed Section 129, and even though you talk about a majority in the bargaining unit in proposed Section 138, at least now they will have to have at least 35 per cent pursuant to proposed Section 129 as amended.

An hon. Member: I do not know whether that follows, sir.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, although I can be in full sympathy with at least part of the motivation that is behind this kind of an amendment, that is, to use it in a democratic organization or an organization that is trying to be governed on the basis of democratic principles, it is a good idea to have as many people as possible participating in making that decision. No one is going to argue against that. It is a healthy sign in any democracy when a very substantial majority of those affected are in fact involved in making the decision or in voting; that is a good sign.

[Interpretation]

M. Cafik: Cela représente un changement par rapport à la loi actuelle qui exigeait 50 p. 100, vous y avez déjà fait allusion, nous avons abaissé à 35 p. 100 le nombre minimum des personnes qui doivent voter pour que le scrutin soit valide. C'est l'objet de l'amendement.

Le président: M. Cafik propose que le bill C-183 soit modifié en y retranchant les lignes 1 à 5 de la page 20 pour les remplacer par ce qui suit:

129. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le Conseil doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé.

(2) Lorsque, en examinant le résultat d'un scrutin de représentation, le Conseil détermine que moins de 35 p. 100 des employés qui sont admis à voter l'ont fait, le Conseil doit déterminer que le scrutin de représentation est nul.

Le projet de paragraphe (3) continue:

(3) Le vote de la majorité des employés . . .
. . . c'est le paragraphe (2) actuel du projet de loi.
Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je ne peux certainement pas m'opposer à cet amendement car c'est moi qui ai attiré l'attention du ministère sur cette question. Cet amendement constitue évidemment une amélioration au précédent projet d'article 129. Comme je n'ai cessé de le dire à propos de l'article 129, en dépit du fait qu'il ait fallu l'appui de 35 p. 100 des membres d'une unité de négociation pour faire une demande d'accréditation, lorsqu'on en serait au stade du vote et que le scrutin de représentation serait déterminé par les bulletins de vote déposés par la majorité des employés participant au vote, cela venait certainement à l'encontre de la première proposition du ministère qui était de 35 p. 100 et suscitait un grand nombre d'injustices. On nous a démontré avec toutes sortes d'exemples qu'il était possible que même cette proportion de 35 p. 100 ne soit pas atteinte, et au moins maintenant nous avons déterminé que si 35 p. 100 au moins des personnes admises à voter ne se présentent pas, c'est-à-dire la même proportion que pour une unité, toute l'affaire tombe à l'eau. Ce texte est donc tout à fait différent du premier et, à mon sens, représente une amélioration importante. Je suis heureux que le ministère ait considéré nos remarques avec sympathie et bonne volonté et nous ait proposé cet amendement.

Je n'ai rien à redire et évidemment, comme vous l'avez dit plus tôt, ce projet d'article 138 est maintenant lié à l'article 129 et bien que dans l'article 138 il s'agisse d'une majorité des membres de l'unité de négociation, en vertu de l'article 129 modifié, les voix de 35 p. 100 des employés de cette unité seront maintenant nécessaires.

Une voix: Je ne sais pas si tout cela est très logique.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Monsieur le président, tout en souscrivant entièrement à une partie du moins des raisons qui ont motivé cet amendement, c'est-à-dire qu'il soit utilisé par des organismes démocratiques ou qu'on tente de diriger en vertu des principes démocratiques, je pense qu'il est bon d'avoir le plus grand nombre possible de personnes qui participent à la prise de cette décision. Personne ne le contestera. Lorsqu'une importante majorité des personnes mises en cause participent à la prise d'une décision ou à un scrutin, c'est un bon signe, c'est le signe d'une démocratie saine.

[Texte]

• 1140

Nonetheless, it is quite a different thing to say, while you may conclude that that is a good sign, that we must in some sort make it mandatory that for a democratic decision to have effect, potential participants must participate in decision-making.

As members know, certain countries around the world have compulsory voting. There is a law in the United States that says everyone has to vote. That is the extremity, if you like, the *reductio ad absurdum* of this kind of reasoning. The question occurs to me: why say 35 per cent; why not make it 100 per cent? Or not count the vote at all unless everyone participates? They are all affected; why not tell everyone to get out and vote?

It seems to me that on balance I do not like that argument. The countries that have it, it would seem to me, do not necessarily reflect a higher degree of rationality or a higher sense of the common good than countries that make the right to vote a right of free choice because a decision not to vote in fact does reflect for some people not merely passive indifference but a legitimate option. It might be a legitimate option not to participate and potentially he is leaving the decision-making up to those who he feels maybe are better informed. It may well be the case that people do not want to participate because they have not paid much attention to union affairs, to municipal affairs, and therefore do not consider themselves appropriate to make the decision at that time. It seems to me the same thing holds in municipal politics, provincial politics, federal politics; that that is an option. I do not like the compulsory figure.

Furthermore, it seems to me that before the Parliament of Canada says to working people in Canada, "Before you have the right to have a vote affect the majority of your members, 35 per cent must participate", we should make that a law for federal elections. Why do we not make it applicable to ourselves that no one gets elected in this country unless 35 per cent of those affected in the constituency vote? We all know that in federal elections that percentage normally is exceeded, but I suspect that in some municipal elections that figure is not reached. Those who want to apply this to working people should make the same thing mandatory in all democratic decision-making as it affects politicians in this country.

So my conclusion is twofold. I do not agree with the argument in general, whether it is applied to unions or to normal political institutions. I reject it. Furthermore, I reject the idea of applying it first to unions, for those who agree with it, which I do not, without applying it to other politicians.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: I would vote against this amendment, Mr. Chairman, because a majority of those voting is a majority of those voting. It is an amendment that sanctions 35 per cent and one can imagine very well a situation where 30 per cent of employees voting might be as solid and as satisfactory a vote, or even more so than 36 per cent. It therefore draws an arbitrary line. I can appreciate the purpose and intention; nevertheless, when a majority expresses its wish and takes the trouble to go out and vote, that is the majority, and the rationale behind 35 per cent escapes my ability to understand because it could very well be 33 per cent or it could be 40 per cent perhaps, depending on what kind of guidelines you want to introduce and what restrictions. It seems to me that proposed Section 129, as it stands now, permits the board to

[Interprétation]

Néanmoins, tout en reconnaissant que c'est un bon signe, c'est une toute autre chose de dire que pour qu'une décision démocratiquement prise soit efficace, il faut que la participation à la prise de décision soit obligatoire.

Comme vous le savez, dans certains pays le vote est obligatoire. Aux États-Unis, en vertu de la loi, tout le monde doit voter. C'est une position extrémiste, un raisonnement par l'absurde. Et je me pose une question: pourquoi 35 p. 100; pourquoi pas 100 p. 100? Pourquoi se donner la peine de compter les bulletins de vote si tout le monde n'a pas participé? Tous sont en cause; pourquoi ne pas les obliger à voter?

Finalement, c'est un argument qui ne me plaît pas. Les pays qui ont institué le vote obligatoire ne me semblent pas posséder nécessairement un bon sens et un sens du bien commun plus élevé que les pays qui ont fait du droit de vote un libre choix, parce que la décision de ne pas voter ne traduit pas toujours une indifférence passive, c'est parfois l'expression d'une option légitime. On peut décider légitimement de ne pas prendre part au vote et de laisser les personnes mieux informées prendre la décision. Certaines personnes décideront de ne pas voter parce qu'elles ne se sont pas beaucoup intéressées aux affaires syndicales, aux affaires municipales, et qu'elles ne se jugent pas capables de prendre une décision à un moment précis. Je pense que ce point de vue se défend également en matière de politique municipale, provinciale et fédérale; c'est un choix. Je n'aime pas l'aspect obligatoire.

De plus, il me semble qu'avant de dire aux travailleurs du Canada: «Pour que vous puissiez décider du sort de la majorité de vos membres, il faut que 35 p. 100 d'entre vous participent à la décision», le Parlement du Canada devrait appliquer ce principe aux élections fédérales. Pourquoi ne pas décider pour nous-mêmes que personne ne sera élu au Canada à moins que 35 p. 100 des personnes en cause dans une circonscription ne prennent part au vote? Nous savons tous que dans les élections fédérales, la plupart du temps ce pourcentage est dépassé, mais je crois que dans certaines élections municipales, il arrive qu'il ne soit pas atteint. Ceux qui veulent appliquer cette règle aux travailleurs devraient faire en sorte qu'elle s'applique également à tous les processus de prise de décision démocratique dans ce pays.

Ma conclusion est donc double. Je ne suis pas d'accord avec l'argument en général, qu'il s'applique aux syndicats ou aux institutions politiques normales. Je le refuse. De plus, si j'acceptais le principe, et ce n'est pas le cas, je refuserais de l'appliquer aux syndicats avant de l'appliquer aux autres institutions politiques.

Le président: Monsieur Caccia.

M. Caccia: Monsieur le président, je voterais contre cet amendement car une majorité des votants est une majorité des votants. C'est un amendement qui établit la suprématie de 35 p. 100 des personnes en cause mais dans certains cas, il est possible qu'une proportion de 30 p. 100 d'employés votants prennent une décision aussi, et peut-être même plus sage et satisfaisante qu'une proportion de 36 p. 100. Cet amendement trace donc une ligne tout à fait arbitraire. Je comprends très bien le raisonnement; néanmoins, lorsqu'une majorité exprime une opinion et se donne la peine d'aller voter, c'est une majorité et la justification des 35 p. 100 échappe à mon entendement car il pourrait tout aussi bien être question de 33 ou de 40 p. 100, selon les principes que vous voulez suivre et les restrictions que vous désirez apporter. Il me semble que le projet

[Text]

make decisions in situations where the vote perhaps requires other investigations, and I wish to support proposed Section 129 as it stands.

• 1145

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Yes. I can certainly understand the kind of argument which, if you look at the record, I have used myself in the past with respect to proposed Section 129 as it presently exists. I thought very carefully about municipal elections and whether, in fact, we should impose a basis like this, a floor for the number of people who will carry the day as it were, but I rather think this is perhaps a different kind of situation. It is almost like a very important issue, like a constitutional amendment or something in Canada. I do not think we are saying that 35 per cent have to vote in order to carry any decision by a group of labouring people. I think the day-to-day decisions they make, the relationship between the executives and the union people themselves, can be decided on by the majority present, which I am sure is what they do at the present moment, and I have no objection to that.

We are not talking about the day-to-day kind of activities but rather whether, in fact, the employees want a union or not; whether they want a bargaining agent or one of a particular choice of them in some particular cases and, in that event, when there are a lot of people around stirring up support for their particular cause, it seems to me that it is quite within their reach to get 35 per cent to go out. I think they should be encouraged to get large numbers of people to go out and make that kind of important basic decision. After they have been certified or decertified, or whatever the case is, they can carry on in whatever way they wish, according to their own democratic principles by a majority of those in fact voting.

The object, or one of the objects of this thing, as far as I can see, is to avoid absurd situations. I am not saying 35 per cent is the right figure. That is chosen only because it happens to be sanctified to some extent in the proposed act already, where you are talking about 35 per cent in other sections, and it would make it consistent with that.

I think, in any event, there should be some floor. Now I think there could be a lot of debate as to what that floor ought to be. I do not think a group of 1,000 employees should, in fact, end up certifying a particular union when 100 voted or 150. It is too important a decision and I think everybody should be involved and it is not a complicated process that requires a great deal of expertise on the part of the workers to go out and vote. If they want to be certified and they want a union, in most cases they are only choosing one union anyway as to whether they want certification, they either want it or they do not. If they want that kind of thing, and I am sure that they will, then they will certainly get out in numbers like 35 per cent and support what is going to work for them and on their behalf for years to come.

I do not think we are imposing any difficult situation on a union to ask that they have that kind of floor for certification or decertification purposes and I treat the problem as being distinct and different from the normal every day kind of voting activity of somebody who might go out and vote in a municipal election. I think to vote to incorporate a municipality is a lot different from voting, for instance, to determine what kind of representation you are going to have on that incorporated municipality once it is incorporated. We are really talking here about the incorpora-

[Interpretation]

d'article 129 sous sa forme actuelle permet au Conseil de prendre des décisions lorsqu'elles s'avèrent nécessaires après un scrutin et je désire appuyer le projet d'article 129 sous sa forme actuelle.

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: Oui, Je comprends très bien vos raisons et si vous lisez les procès-verbaux précédents, vous constaterez que j'y ai moi-même fait appel au sujet du projet d'article 129 sous sa forme actuelle. J'ai étudié de près la question des élections municipales, je me suis demandé si nous devrions imposer une règle de ce genre, fixer un nombre minimum de personnes qui peuvent prendre une décision au nom des autres; mais je crois que cette situation est peut-être différente. C'est une question très importante, presque aussi importante qu'un amendement à la Constitution du Canada. Je ne veux pas dire que 35 p. 100 des gens doivent voter pour qu'une décision soit prise par un groupe de travailleurs. Je crois que les décisions de routine, les relations entre les délégués et les membres du syndicat eux-mêmes, peuvent être prises à la majorité des personnes présentes; d'ailleurs, je suis certain que c'est ce qui se passe actuellement et je n'ai rien contre cela.

Nous ne parlons pas ici des décisions de routine mais du geste posé par les employés lorsqu'ils doivent décider si oui ou non ils veulent un syndicat; s'ils veulent un agent négociateur ou un agent négociateur en particulier parmi plusieurs, et dans ce cas, lorsque plusieurs personnes essaient de rallier des partisans à leur propre cause, il me semble qu'il ne leur est pas très difficile d'obtenir la participation de 35 p. 100 des gens. Je crois qu'on devrait les encourager à faire en sorte que le plus grand nombre de gens possible participent à ces décisions fondamentales. Après l'accréditation ou la révocation de l'accréditation, ils peuvent procéder comme ils le désirent selon leurs propres principes démocratiques en s'en tenant à la majorité de ceux qui participent au scrutin.

A mon sens, cela est destiné à éviter des situations absurdes. Je ne prétends pas que 35 p. 100 soient le bon chiffre. On l'a choisi uniquement parce qu'il a déjà été adopté ailleurs dans le projet de loi; puisqu'il est déjà question de 35 p. 100 dans d'autres articles, c'est une proportion logique.

De toute façon, je crois qu'il devrait y avoir un minimum. Évidemment, on pourrait débattre longuement du niveau de ce minimum. Je ne pense pas qu'un groupe de 1,000 employés devraient accréditer un syndicat en particulier lorsque 100 ou 150 personnes ont participé au scrutin. C'est une décision beaucoup trop importante et je crois que tout le monde devrait y prendre part, ce n'est pas une opération difficile et les travailleurs, pour voter, n'ont pas besoin d'être particulièrement versés dans la question. S'ils désirent être accrédités et s'ils veulent un syndicat, dans la plupart des cas, de toute façon, ils n'ont le choix que d'un seul syndicat et pour ce qui est de l'accréditation, ils la veulent ou ne la veulent pas. S'ils veulent l'accréditation, je suis certain que ce sera le cas, ils ne leur sera sûrement pas très difficile d'obtenir que 35 p. 100 d'entre eux apportent leurs voix à un organisme qui travaillera pour eux et en leur nom pendant des années.

Je ne pense pas que nous suscitions des difficultés à un syndicat en demandant que leur accréditation ou la révocation de leur accréditation soit appuyée par ce nombre minimum de personnes et j'estime que c'est une question tout à fait distincte de celle des votes de routine que sont, par exemple, les élections municipales. Je crois que le vote

[Texte]

tion vote as to whether that union will be incorporated or not.

I have been involved in the labour union field, and I find it inconceivable that 35 per cent of a group of employees would not in fact come out on a basic issue such as whether they were going to be represented by a particular union or not. I think employees have sufficient interest in their unions and in their activities and in a desire to be incorporated into a bargaining agent, that they will, in fact, be able to live up to that rather modest requirement of 35 per cent.

The Chairman: I think Mr. Wilson may have a few examples of where this 35 per cent would have been the right vote. Mr. Wilson.

• 1150

Mr. Wilson: I think you have to measure this amendment. I must say that I am rather grateful that Mr. Alexander, Mr. Skoberg and Mr. Cafik brought it out the other day because while I was not involved at times in the actual drafting I should have been aware of the implications. I was perhaps looking at our whole legislation; I think perhaps you might measure the discussion against the existing legislation which provides a far higher standard of 50 per cent of the eligible voters before a bargaining agent is determined.

As I mentioned the other day, you have to look at the quality of collective bargaining that you might get from the kind of situations that Mr. Cafik and I said were absurd, where one or two employees could determine the bargaining agent for a large group of people. The bargaining that would flow from that would be useless because no employer would bargain seriously with an organization that had no support. That is what collective bargaining is all about; it is not really very collective if only a handful of people are certified or are concerned with the establishment of the bargaining agent. The question is somewhat academic because as Mr. Skoberg said the other day, the bargaining agent gets the vote out so that if he claims 35 per cent or 50 per cent in an application you can be sure that that is the minimum number of people who will vote.

However, we have had some situations, and I looked into them the other day; we had one situation where 24 voted, only 8 votes were cast which was 33 per cent; ballots cast in favour of the bargaining agent were 5 and ballots cast against the bargaining agent were 3. We have had one other situation which really does not fit our pattern because the eligible voters in this other case numbered 67; only 7 cast the vote. The bargaining agent got 1 vote and 6 employees cast ballots against the bargaining agent. If those 6 voters had not cast ballots you would have had a situation where a bargaining agent would have been certified on the basis of 1 favourable vote.

Mr. Alexander: I do not think I can add anything further except it is unfortunate that Mr. Broadbent was not here last Thursday and I know he was not a member of the Committee but we did go through this matter and pointed out the possibility of absurd situations, the particulars of which were made known at that time. Now we have specifics by Mr. Wilson and I believe this type of amendment will avoid such ridiculous conclusions. This is all I was asking for. After we had pursued it at some length last Thursday

[Interprétation]

qui a trait à la formation d'une municipalité est tout à fait différente du vote destiné à décider du genre de représentation de cette municipalité, une fois constituée. En fait, nous parlons ici du premier type de scrutin, de celui qui consiste à décider si un syndicat sera constitué ou non.

Je me suis occupé de questions syndicales et il me semble inconcevable que 35 p. 100 au moins des membres d'un groupe d'employés ne participent pas à une décision aussi fondamentale que celle qui consiste à être représenté ou non par un syndicat en particulier. Je crois que les employés s'intéressent suffisamment à leur syndicat, à leurs activités et à leur constitution en agent négociateur pour respecter sans peine cette exigence assez modeste des 35 p. 100.

Le président: M. Wilson pourra peut-être nous donner certains exemples où ces 35 p. 100 n'auraient pas été atteints. Monsieur Wilson.

M. Wilson: Je crois qu'il faut prendre en considération tous les aspects de cet amendement. Je suis reconnaissant à MM. Alexander, Skoberg et Cafik d'en avoir parlé l'autre jour car, bien que n'ayant pas participé à la rédaction, j'aurais dû en connaître les implications. Je considérerais peut-être la loi d'un point de vue trop général; nous devons peut-être faire une comparaison avec la loi actuelle qui exige que 50 p. 100 des employés admis à voter se prononcent en faveur d'un agent de négociations, ce qui constitue une norme beaucoup plus élevée.

Comme je l'ai dit l'autre jour, il faut tenir compte de la qualité des négociations collectives qui résulteraient des situations que M. Cafik et moi-même avons qualifié d'absurdes; des situations où un ou deux employés peuvent choisir l'agent négociateur d'un groupe important. Les négociations seraient alors inutiles parce qu'aucun employeur ne négociera sérieusement avec un organisme qui n'est pas soutenu par les employés. C'est le fondement même des négociations collectives; elles ne sont pas réellement collectives si une poignée de personnes seulement sont accréditées ou s'intéressent à l'accréditation d'un agent de négociations. La question est peut-être un peu vague puisque, comme M. Skoberg l'a dit l'autre jour, l'agent négociateur proclame lui-même le résultat du scrutin, si bien que si, pour une demande d'accréditation, il prétend être appuyé par 35 ou 50 p. 100 des employés, on peut être certain que c'est là le minimum de personnes qui participeront au scrutin.

Néanmoins, j'ai cherché des exemples précis; dans un cas où 24 employés étaient admis à voter, 8 bulletins seulement ont été déposés, ce qui représente 33 p. 100; 5 bulletins étaient en faveur de l'agent de négociations et 3 étaient contre. Dans un autre cas qui, en fait, nous concerne moins parce que le nombre des employés admis à voter était de 67, 7 seulement ont déposé un bulletin de vote. L'agent négociateur a été refusé par 6 voix contre une. Si ces 6 employés n'avaient pas voté, l'agent négociateur aurait été accrédité par une seule voix.

M. Alexander: Je n'ai rien à ajouter sinon que je regrette que M. Broadbent n'ait pas été présent jeudi dernier; je sais qu'il n'est pas membre du Comité mais nous avons parlé de cette question et des situations absurdes en particulier. M. Wilson vient de nous donner des exemples précis et je pense que cet amendement permettra d'éviter ces issues ridicules. C'est tout ce que je demandais. Après de longues discussions jeudi dernier, le Ministère a reconnu que nos observations étaient justifiées dans une certaine

[Text]

the department indicated that our submissions did have some merit and they were going to look into it on the basis of the concern we had. So therefore, without being repetitious I find this is the type of thing that we wanted to see in the proposed act which is less stringent than the old act, because the old act called for a majority. Now at least we are down to 35 per cent. I can see nothing wrong with this in attempting to remove the absurd situations which can come about if this proposed section 129 were to remain in effect.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Yes, Mr. Chairman, I spoke at some length on this last Thursday; today I would just support Mr. Cafik's comments. I think he summed up the position in favour of the amendment very admirably, covered it very well and, as he said, although we might have another debate about whether 35 per cent is the appropriate figure or not, I think it is substantially less than the 50 per cent that is required now and for the reason that Mr. Cafik stated I am in support of the amendment.

The Chairman: Mr. Ryan.

• 1155

Mr. Ryan: Mr. Chairman, I want to support the amendment too. I do not think you can equate the Labour Code with voting municipally, provincially or federally in this country. It seems to me this is a very basic consideration we have before us here. It is a special interest situation for the group involved and with the certain dangers which, it seems to me, are more likely in the labour picture than they are in the municipal, provincial, federal pictures, dangers of coercion, possible coercion, possible duress, it is absolutely essential that there be a floor under the voting in the Labour Code. Therefore I will support the amendment.

The Chairman: Mr. Broadbent and then Mr. Caccia.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I am not persuaded by the counter-arguments. Mr. Ryan refers to possibilities of coercion and so on, occurring, I would like to say that works indeed both ways. If you take a group of employees, for example, clerks at Eaton's or Simpson's and given our present cultural position, the fact that they are women also has a bearing since they tend to be less militant in matters, they could well be in a position of not wanting to vote because of all kinds of intimidation that is presented by a corporation. Therefore, rather than take part at all, they may opt out. So you may get a situation where only 20 per cent vote, but those 20 per cent, let us say that the majority of them are opposed, then I would take that as a pretty good indication, not absolute proof by any means, that the latent potential there of all the nonvoters was opposed to certification. Let us suppose that 20 per cent of these female clerks voted and of that 20 per cent, 80 per cent were committed to certifying some bargaining agent. It seems to me that one of the plausible explanations is that the social intimidation that might have gone on in that work place had caused overwhelming opting out of the voting process. That is at least a possibility, a clear possibility. Therefore, intimidation does work both ways and I can back this point in terms of democratic curia. It seems to me if you lay down basic rights, if you say look, you all have the right to vote now, you get out and act on it. If you do not want to act on it that is up to you. It seems to me that a majority of those who do, that basically you should prevail.

[Interpretation]

mesure et qu'il étudierait la question en tenant compte de nos préoccupations. Donc, sans vouloir me répéter, je dirai que c'est une des mesures que nous désirions voir figurer dans ce bill qui est pourtant moins sévère que l'ancienne loi car celle-ci exigeait une majorité. Maintenant, du moins, avons-nous abaissé cette exigence à 35 p. 100. Je trouve que cette mesure destinée à éviter les situations absurdes qui se produiront si ce projet d'article 129 était adopté sans amendement, se justifie parfaitement.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Oui, monsieur le président, j'ai déjà pris la parole assez longuement à ce sujet jeudi dernier; je me contenterai aujourd'hui de soutenir M. Cafik. Je crois qu'il a résumé admirablement tous les arguments en faveur de l'amendement et, comme il l'a dit, tout en restant libre de discuter de la justesse du chiffre de 35 p. 100, nous devons reconnaître qu'il est bien inférieur aux 50 p. 100 exigés actuellement; pour les raisons invoquées par M. Cafik, je suis en faveur de l'amendement.

Le président: Monsieur Ryan.

M. Ryan: Monsieur le président, j'appuie aussi l'amendement. Il n'est pas possible de comparer le Code du travail et le vote aux niveaux municipal, provincial ou fédéral. Cela me paraît une considération fondamentale. La situation revêt un caractère spécial aux yeux des intéressés. Étant donné que les dangers de contrainte sont plus probables dans le domaine du travail qu'au niveau municipal, provincial ou fédéral, il faut absolument que le Code du travail établisse un seuil. J'appuie donc l'amendement.

Le président: Monsieur Broadbent et ensuite M. Caccia.

M. Broadbent: Monsieur le président, je ne suis pas vaincu. M. Ryan a parlé des contraintes possibles, mais je vous ferai remarquer que cela est valable dans les deux sens. Prenez un groupe d'employés comme les commis de Eaton ou de Simpson et placez-les dans notre contexte social: le fait qu'elles soient des femmes est important, car celles-ci sont en général moins militantes pour ces questions; elles pourraient donc très bien ne pas vouloir voter si la société a recours à l'intimidation. Elles peuvent choisir de ne pas s'en mêler. Il peut donc arriver que seulement 20% des employés votent dont la majorité, par exemple, s'opposent à l'accréditation; on peut donc affirmer sans beaucoup se tromper que tous ceux qui n'ont pas voté s'opposaient à l'accréditation. Supposons que 20% des employées aient voté et que, de ce nombre, 80% approuvaient l'accréditation d'un agent négociateur. Une explication logique voudrait que l'intimidation sociale a empêché un très grand nombre d'entre elles de voter. Cela est possible tout au moins. L'intimidation peut effectivement valoir dans les deux sens et il est facile de le prouver du point de vue démocratique. Vous établissez des droits fondamentaux et vous dites aux gens de s'en servir. Ils ont le choix de s'en servir ou pas. Ce serait à vous de décider dans les cas où une majorité de gens ne s'en servent pas.

On peut aboutir à une situation de négociation où l'unité formée ne reçoit pas l'appui escompté. Il faut alors faire une demande de révocation de l'accréditation et le syndicat ne peut pas fonctionner. C'est ainsi que les choses se passeraient à mon avis.

[Texte]

If you end up in a bargaining situation after that, a unit is established, it does not get support and so on, then you see decertification procedures, maybe. The union will not work. It seems to me that is what would follow.

However, maybe witnesses could provide some information on this, perhaps from other countries that have easier certifying procedures. See what does happen. If we get a low turnout in terms of actual voters, but they turn out to be very active in getting their workforce involved in their plant or their office, a low turnout in a vote does not necessarily, it seems to me, imply that they will not get a lot of support and action after a union is established in a place. As I say, this may apply particularly perhaps to women, women's organizations in the workforce where there has just been a hell of a lot of social intimidation against such activity.

Therefore, I am not persuaded by the amendment or the arguments brought forward to support it.

The Chairman: Thank you. Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Mr. Chairman, I simply want to say that an element of paternalism creeps in with this amendment because what happens with this type of approach is that the government begins to say there is one type of a majority and another type of a majority. A majority above 35 per cent is legitimate and we approve of it; the majority below 35 per cent is something that we do not approve of. We have two categories of majorities, in other words.

• 1200

The examples that were given before were most interesting and quite helpful. They make the point that there would be situations when the majority that shows up and votes may make a decision that could prove to be wrong. But as part of the total democratic process it will also teach the others who do not take enough interest and do not participate that this is a serious matter and that it is important to participate and to vote because otherwise if you do not the decision rests in the hands of those who go and vote regardless of whether they represent a large or a small number. Here the government instead with its amendment would say, "Well, fellows, above a certain line it is legitimate but below a certain level it is no longer a legitimate majority"; it is a different kind of majority. This smacks of paternalism because we are deciding the good and bad kind of majority, a majority that is acceptable and the one that is not. I do not think through this kind of a process, this kind of approach, we introduce a better understanding of the democratic system, on the contrary.

The Chairman: Thank you, Mr. Caccia. Mr. Cafik.

Mr. Cafik: Mr. Chairman, I just want to make one further point. It seems to me that the board has to be satisfied that 35 per cent of the people want the union to start with before they can even call this vote. If that is true and I presume it is, maybe that is not the right kind of approach, but on the basis that at least 35 per cent of the people want the union in order to call for the vote in the first place, it would seem to me reasonable to presume that they are able to draw out at least that 35 per cent. Knowing the little bit I do about the union movement, I am quite sure that they are quite capable of doing that. I do not think there is anything wrong in this particular amendment.

I certainly would feel it was wrong if we were putting a union or any other group in a position where they were asked to do the impossible or something that was extreme-

[Interprétation]

Les témoins pourraient peut-être fournir d'autres renseignements au sujet des pays qui ont des procédures d'accréditation plus simples, par exemple. Le nombre des votants peut être faible, mais s'ils s'efforcent de convaincre les employés de leur usine ou de leur bureau, cela ne signifie pas que le syndicat ne recevra que peu d'appui. Cela peut arriver dans le cas où il y a des femmes, car on se sert de l'intimidation pour les décourager de participer à ces activités.

L'amendement et les arguments qui l'appuient ne me paraissent donc pas convaincants.

Le président: Merci. Monsieur Caccia.

M. Caccia: L'amendement donne au gouvernement un rôle paternaliste, car, dans cette optique, c'est lui qui décide qu'il y a deux sortes de majorité. Une majorité qui dépasse 35 p. 100 des employés est légitime et nous l'approuvons; une majorité inférieure à 35 p. 100 reçoit notre désapprobation. En d'autres termes, nous distinguons deux sortes de majorités.

Les exemples cités ici sont fort intéressants et fort utiles. Ils indiquent clairement que la décision prise par une

majorité qui se présente et qui vote pourrait être erronée. Toutefois, cette erreur, dans le cadre de la démocratie, réveillera les endormis qui ne veulent pas participer au vote. Ceux-ci se rendront compte qu'il est important de voter car, sinon, les décisions sont prises par ceux qui font l'effort de se déplacer et de voter sans tenir compte du nombre qu'ils représentent. Grâce à cet amendement, le gouvernement adopterait ces attitudes: «Mes chers amis, si vous dépassez un certain niveau, le vote est légitime, mais si vous ne l'atteignez pas, cette majorité n'est plus conforme à la Loi»; il s'agit d'une différente sorte de majorité. Voilà donc la note de paternalisme qui mesure la moralité des diverses majorités: une majorité est acceptable et l'autre ne l'est pas. Quant à moi, cette attitude ne permet pas une meilleure compréhension du système démocratique, bien au contraire.

Le président: Je vous remercie, monsieur Caccia. Monsieur Cafik.

M. Cafik: Monsieur le président, j'aimerais soulever une autre question. Le Conseil doit être convaincu que 35 p. 100 des employés veulent être représentés par ce syndicat avant même de présenter une demande. Si cela est vrai, comme je le crois, cette attitude n'est peut-être pas la meilleure. Toutefois, si l'on se base sur le même raisonnement, il faut assumer que le syndicat est en mesure d'obtenir au moins 35 p. 100 des votes. Ayant une connaissance assez approfondie du mouvement syndical, je sais qu'ils peuvent le faire. Quant à moi, je ne vois pas en quoi pêche cet amendement particulier.

Il serait honteux d'exiger l'impossible d'un syndicat ou même de lui compliquer la vie s'il veut obtenir l'accréditation. Quant à moi, il n'est ni impossible ni difficile du point de vue des syndicats... et je crois que le geste des Rela-

[Text]

ly difficult to get certification. But I do not think it is either impossible or even difficult and from the standpoint of the labour unions I think it is a good PR gesture for them to have a large number out to make that kind of determination as to whether they are going to be represented or not.

I am not swayed by the other arguments. I understand them and I must say that I have changed my view to some extent because at the last meetings I felt that no floor or else a more modest floor might be acceptable, because I was swayed by the arguments of municipal voting and so on. In this kind of fundamental decision as to whether you are going to be a bargaining agent or not, I cannot see anything that is difficult for them to comply with.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Chairman, Mr. Kelly is a former official of the Brotherhood of Railway Trainmen; I believe he was a local chairman, a general chairman and a former Vice-President. Were you elected by a majority vote and did you have a floor of 35 per cent?

The Chairman: To whom are you asking the question?

Mr. Ryan: He is tired.

Mr. Kelly: I do not know about the relevance, but if I recall that was at the convention and I think everybody voted. There might have been a couple who were out of the convention at the time. But I think, here, the point was made that this is not an election of an officer; this is the determination of the bargaining unit. The thing that comes home to me in my experience as a trade union officer and as a mediator is the weakness of a bargaining unit that had so little support. It could be a travesty to give this group bargaining rights and put them up maybe against a tough management. We have seen examples where there was not enough support in the unit for realistic collective bargaining and it has not augured well for those particular employees. It may have set their cause back a couple of years. To me this point is very real.

• 1205

Mr. Turner (London East): I am not through. You have been involved in certification votes and decertification votes. Both competing unions put on quite a show to get the vote out; instead of 35 per cent, some of them were as high as 95 per cent or 98 per cent.

Mr. Kelly: Oh, yes. You have that extreme and then you have the other cases, as Mr. Wilson has cited.

Mr. Turner (London East): Is it also true, you have had a lot of experience, as I have had, that a lot of guys are just not interested. They say, "Let the boys carry on. I would sooner go home and do woodwork and stuff in the cellar." A lot of the fellows are like this. They are just not interested. They just sit back and take what comes.

Mr. Kelly: This is the point I am making. In trade union affairs, there is that lack of interest in that unit and a committee is elected amongst that small group and they are set with a mandate and may become faced with real problems and issues and the majority of a unit continue to show this disinterest—what kind of a position do you put this committee in that has advanced the cause of the union?

[Interpretation]

tions publiques a été magnanime à cet égard . . . d'obtenir un nombre important pour savoir s'ils seront représentés ou non.

Ces autres arguments ne m'influencent guère. Je les comprends et dans une certaine mesure, ils m'ont fait revenir sur certaines de mes positions. Chacun se souviendra qu'au cours des dernières réunions je ne voyais pas la nécessité d'établir un seuil ou une base parce que je me penchais sur le problème des élections municipales. Pourtant, quand il s'agit de prendre des décisions aussi fondamentales et que l'on est susceptible de devenir agent négociateur, je ne vois vraiment pas où sont les difficultés.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur le président, M. Kelly est un ancien représentant officiel de la Fraternité des agents de trains. Si je ne m'abuse, il en était le président local, le président général et l'ancien vice-président. Avez-vous été élu par un vote majoritaire ou le seuil de 35 p. 100 existait-il?

Le président: A qui posez-vous cette question?

M. Ryan: Il est fatigué.

M. Kelly: Je ne sais pas si votre question est pertinente mais si je me souviens bien, tout le monde a voté à cette convention. Quelques personnes étaient peut-être absentes à l'époque. Mais on a bien saisi qu'il ne s'agissait pas de l'élection d'un représentant; il s'agissait plutôt de la détermination de l'unité des négociations. D'après mon expérience de représentant syndical et de médiateur, je pense que des unités de négociation sont trop faibles quand elles ne reçoivent l'appui que d'un petit nombre d'employés. Il serait ridicule d'accorder à ce groupe des droits de négociation et de le forcer à faire face à une direction impitoyable. Les exemples abondent où les comités de négociation n'étaient pas assez soutenus pour que les négociations collectives soient efficaces. L'issue était généralement défavorable aux employés intéressés et le règlement de leur situation en a été retardé. Ce point me tient à cœur.

M. Turner (London-Est): Je n'ai pas fini. Vous avez participé à des votes d'accréditation et de révocation d'accréditation. Les syndicats en concurrence s'efforçaient d'obtenir le plus grand nombre de votes possible, et certains obtenaient non pas 35 p. 100, mais 95 p. 100, voire 98 p. 100, des voix.

M. Kelly: Oui. C'est un cas extrême et vous avez les autres cas dont nous parlait M. Wilson.

M. Turner (London-Est): Vous savez pertinemment qu'un grand nombre d'employés ne portent aucun intérêt à la question. Ils se disent: «Laissez les se débrouiller. Je préfère bricoler à la maison». Nombreux sont ces adeptes de la passivité. Ils attendent simplement ce qui va se passer.

M. Kelly: Voilà ce que j'essaie de faire ressortir. En présence d'une telle passivité au sein de l'unité, un comité élu par un petit groupe et qui se voit confier un mandat, devra faire face à des problèmes réels et à des difficultés sans nombre alors que la majorité de cette unité continuera de manifester la plus grande indifférence. En quoi un comité ainsi constitué peut-il faire avancer la cause?

[Texte]

Mr. Turner (London East): I have had a lot of experience and I have never yet seen where 35 per cent was high, it was mostly 90, 95 per cent. The issue had only to arise and in no time at all, everybody was interested; everybody was talking and discussing it. There were meetings held all over the place and when the vote came it was a big vote. I will vote against the amendment.

The Chairman: Gentlemen, if you are ready for the question, I will put it.

Yeas, 7; Nays 3.

Amendment agreed to.

The Chairman: So now we could go back to proposed section 136 on page 23 and I will put the question now.

Proposed sections 136 and 137 agreed to.

On proposed section 138—*Order revoking certification or declaring bargaining agent not entitled to represent bargaining unit*

Mr. Ryan: Mr. Chairman, it would seem to me that proposed section 138 would need an amendment similar to proposed section 129 with respect to the floor. Proposed section 138 reads in the fourth line:

... and after such inquiry by way of a representation vote.

It would seem to me that a similar 35 per cent requirement is necessary at that point, or else, as Mr. Cafik asked previously, that there be a definition of a representation vote which would make it clear that a base of 35 per cent was needed.

The Chairman: Are there further comments?

Mr. Cafik: I still think proposed section 138 is confusing. I have heard all the arguments and I think it is a bit contradictory in terms as it is.

The Chairman: Shall we allow proposed section 138 to stand until this afternoon?

Mr. Cafik: I am willing to vote on it. If they are satisfied, after listening to all the arguments, that it is in fact clear and that there is no legal difficulty involved, then I am quite prepared to vote in favour of it. I have cited my objections and my reservations in respect to it.

Mr. Mitchell: I am satisfied with it, Mr. Cafik. It was a point that was in our minds during the drafting and we are satisfied that we have it in a way that only admits of one conclusion.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, if it were stood until this afternoon would there be time for reflection that might be helpful to the witnesses?

Mr. Armstrong: The key change is the change in proposed section 129.

Mr. Alexander: Yes, well, that is the point.

Mr. Armstrong: Then they mesh together after that.

Mr. Alexander: The key change, as you have stated, is in proposed section 129 and they mesh together. I think this is my concern and that of Mr. Cafik: how do you find the meshing procedure? It is not there.

[Interprétation]

M. Turner (London-Est): Je n'ai jamais vu de cas où la majorité était constituée de 35 p. 100 des employés mais plutôt de 90 ou de 95 p. 100. Dès qu'une question était soulevée, tout le monde y prenait le plus vif intérêt. Tout le monde en parlait et en discutait. Des réunions avaient lieu partout et quand le scrutin avait lieu, le syndicat l'emportait par une grosse majorité. Je m'oppose donc à l'amendement.

Le président: Messieurs, mettons l'amendement aux voix. Sept pour, trois contre.

L'amendement est adopté.

Le président: Retournons à l'article 136 à la page 23; je vais le mettre aux voix.

Les articles proposés 136 et 137 sont adoptés.

Passons à l'article proposé 138—*Ordonnance révoquant l'accréditation ou déclarant que l'agent négociateur n'a pas qualité pour représenter l'unité négociateur.*

M. Ryan: Monsieur le président, il conviendrait d'apporter au projet d'article 138 un amendement similaire à celui qu'on a apporté au projet d'article 129 en ce qui concerne l'établissement d'un seuil. L'article proposé 138 se lit comme suit à la quatrième ligne.

... après tout enquête, par voie de scrutin de représentation.

Il faut aussi exiger 35 p. 100 des votes faute de quoi, comme le proposait M. Cafik, il faudrait inclure une définition du scrutin de représentation qui établirait clairement la base exigée de 35 p. 100 des votes.

Le président: D'autres commentaires, messieurs?

M. Cafik: J'estime toujours que le projet d'article 138 est équivoque. J'ai entendu tous les arguments à cet égard, et j'estime qu'ils se contredisent.

Le président: Allons-nous réserver le projet d'article 138 jusqu'à cet après-midi.

M. Cafik: Je suis prêt à me prononcer sur cet article. Si mes collègues sont convaincus, après avoir soupesé tous les arguments, que cet article est clair et qu'il ne créera pas de difficultés juridiques, je suis prêt à me prononcer en sa faveur. J'ai déjà exposé mes objections.

M. Mitchell: Je suis en faveur de l'article, monsieur Cafik. Nous avons tenu compte des difficultés juridiques éventuelles au moment de sa rédaction et nous sommes satisfaits du libellé qui ne peut prêter à confusion.

M. Ryan: Monsieur le président, si nous réservions l'article jusqu'à cet après-midi. Les témoins auraient-ils le temps de réfléchir sur la question?

M. Armstrong: Le changement fondamental qui s'impose doit être apporté au projet d'article 129.

M. Alexander: C'est là toute la question.

M. Armstrong: Ensuite, ces deux articles se rejoignent.

M. Alexander: Comme vous le dites, un changement fondamental doit être apporté au projet d'article 129 et les deux articles se fondent l'un dans l'autre. Voici ce qui nous préoccupe, M. Cafik et moi-même: comment procédez-vous à cet symbiose? La loi nous dit-elle comment?

[Text]

• 1210

Mr. Mitchell: A representation vote is a representation vote, Mr. Alexander. The bill is read as a whole. Proposed Section 129 has to follow proposed Section 138 in order to be applicable to it. That is what I mean.

Mr. Alexander: I can see what you are stating, particularly in proposed Section 138 when you talk about:

such inquiry by way of a representation vote I think what we were concerned about is that a meshing comes into effect here that allows one to move back to proposed Section 129. I think rather than leave it up to guesswork, what some of us are suggesting is that this proposed section should be subject to proposed Section 129. That is the point I am trying to make and that is the point Mr. Cafik made. I am wondering whether you could bring in an amendment or is there anything wrong in stating that this proposed section—and I think there are only three sections involved, are there not—is subject to the representation vote as determined in proposed Section 129?

Mr. Wilson: If you added to line 12, after “vote”, “pursuant to proposed Section 129”, would that help?

Mr. Alexander: Right.

Mr. Mitchell: It would not be sufficient though because proposed Section 128 also applies to it, at least proposed Section 128(1) certainly does.

Mr. Cafik: It would appear to me, Mr. Chairman, that the best thing, if there is any problem at all, is either to put the term “representation vote” in quotation marks or something, which means that it is treated as a distinct thing rather than just a series of words that are used rather casually perhaps; or, to put a section in the definition section that would deal with a representation vote and it would say that a representation vote means that which is described in proposed section so and so.

Mr. Mitchell: If you want to stand it, I will consider it again. I will talk to the Justice officials again. Proposed Section 138 allowed to stand. Proposed Section 139 agreed to.

On proposed Section 149—*Revocation of certification for fraud.*

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: What does that say again?

Revocation of certification for fraud.
Let us have a run-down on that.

The Chairman: Will you comment on that, Mr. Wilson?

Mr. Wilson: Menial fraud: if it turned out that a bargaining agent had been certified because of certain misrepresentations as to the payment of dues or support of the employees, it empowers the Board in those circumstances to revoke the certification. These things do happen but they are usually mistakes, or even more than mistakes. At the present time—and you may have read about one in the *Globe and Mail* yesterday or today—this gives the Board the authority under those circumstances to revoke the certification.

[Interpretation]

M. Mitchell: Un scrutin de représentation est un scrutin de représentation, monsieur Alexander. Il faut lire le bill en entier. Le projet d'article 129 doit être fonction du projet d'article 138 pour pouvoir s'y appliquer. Voilà ce que je veux dire.

M. Alexander: Je vois ce que vous dites surtout quand vous parlez du projet d'article 138 où il est écrit:

... après toute enquête, par voie de scrutin de représentation

Ce qui nous inquiète, c'est que ce regroupement des deux articles permette de se reporter au projet d'article 129. Or, au lieu d'aller à tâtons nous suggérons que ce projet d'article soit soumis au projet d'article 129. Voilà ce que je veux dire et ce que M. Cafik a exprimé. Pouvons-nous introduire un amendement ou avons-nous tort de dire que ce projet d'article—et il n'y a que trois articles en cause, si je ne m'abuse... est soumis au scrutin de représentation tel qu'il est fixé au projet d'article 129?

M. Wilson: Si vous ajoutiez à la ligne 12, après «scrutin» «conformément au projet d'article 129», serait-ce utile?

M. Alexander: Oui.

M. Mitchell: Cette insertion serait insuffisante puisque le projet d'article 128 s'y applique aussi ou du moins le paragraphe 1.

M. Cafik: Il me semble, monsieur le président, qu'il vaudrait mieux mettre l'expression scrutin de représentation entre guillemets, ce qui lui donnerait un caractère de distinction particulier qui échapperait sans doute si on ne la mettait pas entre guillemets, ou bien ajouter, dans le paragraphe des définitions, celle du scrutin de représentation qui nous renverrait au projet d'article qui en fait la description.

M. Mitchell: Si vous voulez réserver l'article, je l'étudierai à nouveau. Je m'informerai auprès des experts juridiques. Le projet d'article 138 est réservé. Le projet d'article 139 est adopté.

Passons maintenant au projet d'article 140—*Révocation de l'accréditation pour fraude.*

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Vous dites?

Révocation de l'accréditation pour fraude.
Étudions-le soigneusement.

Le président: Un commentaire, monsieur Wilson?

M. Wilson: Fraude servile: s'il s'avère qu'un agent négociateur a été accrédité grâce à certaines déclarations mensongères concernant le paiement de certaines dettes ou l'appui d'employés, le Conseil est habilité, en pareil cas, à révoquer l'accréditation. De tels cas se présentent mais ce sont habituellement des erreurs ou parfois pis encore. A l'heure actuelle... vous avez sans doute lu cet article dans le *Globe and Mail* d'hier ou d'aujourd'hui... le Conseil est habilité en pareils cas à révoquer l'accréditation.

[Texte]

Mr. Mitchell: Proposed Section 140 is in there to ensure that a party interested in the proceedings does not withhold part of their case or withhold part of their evidence, does not keep a second string to its bow. That is the normal rule that applies to evidence in court, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Yes, I understand. I believe that is what I was reaching for.

Proposed Section 140 and 141 agreed to.

• 1215

On Proposed Section 142—*Effect of revocation or declaration*

Mr. Alexander: Mr. Chairman, it states that:

Where the Board makes an order under section 138, 140 or 141 revoking the certification of a trade union or council of trade unions, or declaring that a trade union is not entitled to represent the employees in a bargaining unit,

(a) any collective agreement between the trade union or council of trade unions and the employer of the employees in the bargaining unit that applies to the bargaining unit ceases to have effect; . . .

Do you mean to say that the collective agreement is of no consequence whatsoever at that particular time? I would refer to proposed Section 136 (2). Could we relate that to proposed Section 142 (a)? I am just trying here to get something clear in my head.

Mr. Armstrong: One is the replacement and one is a loss of bargaining rights, is it not?

Mr. Alexander: No, I am talking about the collective agreement.

Mr. Armstrong: That is right. In one situation there is a replacement union, following the certification process; in the other situation, the rights have been lost, and everything that flows from those rights.

Mr. Alexander: Are you stating that once an order of revocation ensues under this particular proposed section, that the collective agreement ceases to have any effect?

Mr. Wilson: You can have two processes of losing the bargaining rights: one by succession and one by abolition. The difference between those proposed sections is the difference in the two situations. In the latter, the agreement is of no effect because you might have an effort by the bargaining agent who had not the support of the employees but who had other support, or was able to use coercion to trying to keep the agreement going. There are many people who try to get certification by muscle even today.

Mr. Alexander: I have no further questions, Mr. Chairman.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, proposed Section 142(b) says:

the employer shall not bargain collectively, or enter into a collective agreement with the trade union or council of trade unions, for a period of one year from the date of the order, unless the trade union or council of trade unions is certified by the Board under this Part during that period as the bargaining agent for a bargaining unit comprised of employees of the employer.

Does this mean that there is an embargo for one year for a trade union after decertification, unless it is recertified for

[Interprétation]

M. Mitchell: Le projet d'article 140 a pour but d'empêcher les parties en cause de garder leur preuve dans le secret dans le but de jouer sur tous les tableaux à la fois. Il s'agit d'un règlement normal qui s'applique aux témoignages présentés devant les tribunaux, monsieur Alexander.

M. Alexander: Je vois maintenant. C'est ce que je voulais savoir.

Les projets d'articles 140 et 141 sont adoptés.

Passons maintenant à l'article proposé 142—*Effet de la révocation ou la déclaration*.

M. Alexander: Monsieur le président il est dit:

Lorsque le Conseil rend, en vertu des articles 138, 140 ou 141, une ordonnance révoquant la gravitation d'un syndicat, ou déclarant qu'un syndicat n'a pas qualité pour représenter les employés d'une unité de négociation,

a) toute convention collective conclue par le syndicat ou le conseil de syndicat et l'employeur des employés de l'unité de négociations et qui s'applique à l'unité de négociations, devient sans effet; . . .

Allez-vous me dire que la convention collective n'a aucune importance à ce moment-là? Reportons-nous au paragraphe 2 de l'article proposé 136. Est-ce qu'on peut le rattacher au paragraphe a) de l'article proposé 142? Je veux des précisions.

M. Armstrong: Dans un premier cas, il s'agit d'un remplacement et dans l'autre cas, il s'agit d'une perte des droits de négociation, n'est-ce pas?

M. Alexander: Non, je fais allusion à la convention collective.

M. Armstrong: Oui. Dans un premier temps, il s'agit d'un remplacement de syndicat suite au processus d'accréditation; dans l'autre cas, les droits ont été abandonnés avec tout ce qui en découle.

M. Alexander: Donc, vous affirmez qu'une fois l'ordonnance de révocation établie, au terme de cet article proposé, la convention collective cesse d'être en vigueur?

M. Wilson: Vous pouvez perdre vos droits de négociation de deux façons: par succession et par abolition. La distinction qui s'impose entre ces deux articles proposés découle du fait que ces deux cas ne sont pas semblables. Dans le dernier cas, la convention ne s'applique plus parce que l'agent négociateur, n'ayant pas obtenu le soutien de ses employés mais celui d'autres sources, avec assez de pouvoirs pour assurer la bonne marche de la convention collective. Nombreux sont ceux qui essaient d'obtenir l'accréditation par la force.

M. Alexander: Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président.

M. Ryan: Monsieur le président, au paragraphe b) de l'article proposé 142, il émit:

L'employeur ne doit ni négocier collectivement, ni conclure une convention collective avec le syndicat ou le conseil de syndicat pendant la période d'un an qui suit la date de l'ordonnance, à moins que, pendant cette période, le Conseil n'accrédite, en vertu de la présente partie, le syndicat ou le Conseil de syndicat à titre d'agent négociateur une unité de négociation groupant les employés de cet employeur.

Y a-t-il embargo pendant l'année qui suit la révocation de l'accréditation du syndicat s'il n'obtient pas de nouvelle

[Text]

some reason, but that after the year, then there needs to be no more contact with the board whatsoever, and that the employer can go right back to the same group and recognize it himself, as it were, and enter into a collective agreement again.

• 1220

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Ryan: This is the problem. Could it be a fractional part that the employer could enter into, a fractional part of the employee group?

Mr. Wilson: The rights of that group of employees. Where there has been a decertification it has been for a cause, and it would not be very useful if you went to the trouble of decertifying and the employer by coercion or otherwise, just the day after, entered into another let us say collusive arrangement with that same union.

Mr. Ryan: No, that is clear; that is the good part of it. It is what happens afterwards that I am more concerned with.

Mr. Wilson: On the one year, well, maybe the union would try to get a voluntary agreement but then there would be unfair labour practices which could come into play, I suppose. The employer is not entirely defenceless. Maybe the employees may have had a change of heart, but they would have had to support the bargaining agent. We would not be justified, sir, in prohibiting a union forever from representing, and that one year is a reasonable period of time. That union may have changed its officers in the meantime or regularized its activities and got the support of the employees.

Mr. Ryan: Do you have much problem after a one-year period? I take it that this is probably the existing case just now.

Mr. Wilson: There are many provisions in this act which deal not with the problems we have had, but with the problems which we might have had. I would say in some cases it has not in the past; in some cases, I can recall very vividly that the bargaining agent has not had the support of the employees and has been able to get recognition to bargain on behalf of the employees because of his muscle in other areas.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, they have stated that under proposed Section 142 the collective agreement ceases to have effect if certain things happen. Would that same collective agreement be applicable under proposed Section 136(2). You have indicated that it ceases to have effect but it is not really null and void if another trade union became certified. Could they then renew or revise that same collective agreement?

Mr. Wilson: The collective agreement would disappear. The working conditions might continue in it, but the collective agreement as a barrier to making an application by another organization, for instance, would disappear. It is two different situations.

Mr. Armstrong: There would be no agreement to be substituted as the agent for.

[Interpretation]

accréditation pour la même raison? Toutefois, après cette année écoulée, il n'est pas nécessaire d'avoir recours au Conseil, et l'employeur peut reconnaître ce même groupe lui-même pour reprendre les négociations collectives et aboutir à une convention.

M. Wilson: Bon.

M. Ryan: Voilà la difficulté. L'employeur pourrait-il s'introduire dans une partie du groupe d'employés?

M. wilson: Il s'agit des droits de ce groupe d'employés. La révocation de l'accréditation n'a pas été faite sans raison et il serait inutile de procéder à cette révocation si l'employeur, par des méthodes coercitives ou autres, concluait une entente avec le même syndicat.

M. Ryan: Non, la chose est claire. Et c'est bien son aspect positif. C'est ce qui suit qui m'inquiète.

M. Wilson: Il se peut que sur une année, le syndicat essaie de conclure une entente, mais je suis persuadé qu'il devrait alors recourir à des pratiques injustes. L'employeur n'est pas entièrement sans défense. Les employés pourraient ne plus avoir la même opinion mais devoir quand même voter en faveur de l'agent négociateur. Nous n'aurions pas le droit, monsieur, d'empêcher à jamais un syndicat de représenter ses employés. C'est pourquoi cette période d'une année me semble fort raisonnable. Ce même syndicat peut accueillir, entre temps, de nouveaux membres et il aura sans doute régularisé ses activités pour obtenir l'appui de ses employés.

M. Ryan: Après cette période d'un an, se présent-t-il de nombreuses difficultés? C'est probablement ce qui se passe à l'heure actuelle.

M. Wilson: Nombreuses sont les dispositions de la loi qui ne traitent pas des problèmes que nous avons eus mais des problèmes que nous aurions pu avoir. Ce n'était pas le cas autrefois. Dans certains cas, dont je me souviens très bien, un agent négociateur n'avait pas reçu l'appui de ses employés mais avait obtenu le droit de négocier au nom de ses employés parce qu'il avait le bras long dans d'autres domaines.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, on a déclaré qu'au terme de l'article proposé 142 la convention collective cesse d'être en vigueur lorsque certains phénomènes se produisent. La même collective serait-elle applicable au terme du paragraphe (2) de l'article 136? Vous avez signalé que la convention collective cesse de s'appliquer mais elle n'est certainement pas annulée si un autre syndicat est accrédité. Ce dernier pourrait-il réviser ou renouveler cette même convention collective?

M. Wilson: La convention collective disparaîtrait tout simplement. Les conditions de travail pourraient être les mêmes mais la convention collective en tant que telle ne pourrait plus empêcher une autre association de présenter une demande d'accréditation. Il s'agit donc de deux situations bien distinctes.

M. Armstrong: Aucune entente ne pourrait être substituée à l'agent négociateur.

[Texte]

Mr. Wilson: That bargaining agent who was certified would have to start fresh, not on the basis of renegotiating an agreement but negotiating a new agreement in the case of a revocation.

Mr. Alexander: I am a little confused after that last statement. There would be no bargaining agent to...

Mr. Armstrong: There is no agreement for an agent to succeed to. It is perfectly consistent with what Mr. Wilson has said.

Mr. Alexander: It was just a point which I was trying to clarify and I think you have.

Mr. Wilson: Proposed Section 142 does not relate to a new bargaining agent, it relates to the bargaining agent who had his certification revoked and had a collective agreement.

Proposed Section 142 and 143 agreed to.

• 1225

On Clause 1, proposed Section 144—*Definitions*

The Chairman: Mr. Cafik.

Mr. Cafik: I have a question for clarification in respect to proposed Section 144. In lines 24 and 25 where you are dealing with the selling of a business, does this include the sale of assets but not the business itself or are you interpreting business as being the going enterprise? It is possible to dispose of the assets but not in fact the potential sales that you might have.

Mr. Mitchell: Yes, there is a difference. It is not a sale of assets, it is the sale of a business more in the nature of the sale of a going concern.

Mr. Cafik: I see. So then in the case where assets are sold and the business is in fact liquidated and employees are drawn from the liquidated business into a new enterprise, there is no union carryover, as you see it.

Mr. Mitchell: That is probably right, yes. It would depend upon the circumstances of the sale and the real essence of the sale. If it were a sale of assets and it just happened that the new employer picked up the old employees, then there would be no carrying forward of the agreement.

Mr. Cafik: Even though that new employer may have picked up the business but not by way of purchase?

Mr. Armstrong: Well then the board might be involved in examination of the true facts.

Mr. Cafik: Right. Providing that they determine the fact that there was not a business sale, then there would be no carryover of union rights.

Mr. Armstrong: That is right.

Mr. Cafik: I am raising this question specifically because of a situation that happened in our region in respect to Comco which folded up. A number of the employees from various plants with different locals are going to a new operation but they did not in fact buy the business but rather the assets. They bought some of the fixed assets of the company. They negotiated new business directly with the purchasers as opposed to buying it out from the windup company. That is fine, thank you.

The Chairman: On proposed Section 144 I would like to ask a question myself, if there is no one else. We will adjourn at 12:30 but we have three minutes left.

What about a case where a contractor has lost a contract with the government by not bidding on the contract? Let us say all his employees were in a negotiating unit with a syndicate? What happens then if there is a new contractor coming in? Is this covering similar cases?

[Interprétation]

M. Wilson: L'agent négociateur qui a été dûment accrédité devra commencer au bas de l'échelle. Il ne devra pas renégocier la convention mais négocier une nouvelle convention, surtout dans le cas d'une révocation.

M. Alexander: Cette dernière affirmation me laisse perplexe. Aucun agent négociateur ne serait disposé à...

M. Armstrong: Aucun agent ne doit succéder à une convention. Cela est la suite logique de ce que vient de nous dire M. Wilson.

M. Alexander: Je voulais obtenir des précisions à ce sujet. Je vous remercie de me les avoir données.

M. Wilson: L'article proposé 142 n'a pas trait au nouvel agent négociateur mais à l'agent négociateur qui a été révoqué et qui avait conclu une convention collective.

Les articles proposés 142 et 143 sont adoptés.

Article 1, projet d'article 144—*Définitions*

Le président: Monsieur Cafik.

M. Cafik: Je voudrais avoir une précision sur l'article 144. Aux lignes 24 et 25 il est question de la vente d'entreprises; cela comprend-il la vente de biens matériels et non celle de l'entreprise elle-même, ou bien s'agit-il de la vente d'une entreprise en activité? Est-il possible de vendre des biens matériels sans les ventes futures éventuelles.

M. Mitchell: Oui, il y a une différence. Il ne s'agit de la vente de biens matériels, mais de la vente d'une entreprise en activité.

M. Cafik: Je vois. Par conséquent, vous pensez que, lorsque des biens matériels sont vendus, l'entreprise est en fait liquidée et que les employés de la nouvelle entreprise étant ceux de l'ancienne il n'y a pas transfert de syndicat.

M. Mitchell: Probablement, oui. Cela dépend des circonstances de la vente et de sa nature réelle. Mais s'il y avait une vente de biens et que, par hasard, le nouvel employeur embauchait les anciens employés, la convention prendrait fin.

M. Cafik: Même si le nouvel employeur a repris l'entreprise sans l'avoir achetée?

M. Armstrong: Dans ce cas, il est possible de demander au Conseil d'examiner les faits.

M. Cafik: Exact. S'il détermine qu'il ne s'agissait pas d'une vente commerciale, les droits syndicaux ne sont pas transférés.

M. Armstrong: C'est exact.

M. Cafik: Je pose cette question à cause de ce qui s'est produit dans ma région lorsque la Société Comco a fermé ses portes. Plusieurs employés qui travaillaient dans diverses usines ont été embauchés pour travailler dans la nouvelle entreprise mais, en réalité, ce n'est pas l'entreprise mais ses biens matériels qui avaient été achetés. Les nouveaux employeurs ont traité directement avec les acheteurs au lieu de racheter la Société qui avait fermé ses portes. Je vous remercie beaucoup.

Le président: Permettez-moi de poser une question à propos du projet d'article 144 si personne d'autre ne désire parler. Nous allons lever la séance à 12 h 30 mais il reste trois minutes.

Que se passe-t-il lorsqu'un entrepreneur a perdu un contrat avec le gouvernement pour n'avoir pas présenté de soumission? Supposons que tous ses employés aient appartenu à une unité de négociation faisant partie d'un

[Text]

Mr. Mitchell: No, it would not cover a case like that, Mr. Portelance.

The Chairman: We had such a case in the Post Office Department in Montreal. It is a case well known across the country. Would they be covered?

Mr. Mitchell: No this would only cover a situation where a business is sold within the meaning of the act, which would include a lease or a transfer or a similar disposition of the business. It would not cover a situation where one employer quit, as it were, or stopped working and another one took his place.

The Chairman: You mean the one taking his place would not be forced to hire the previous employees, or to continue with the same syndicate.

Mr. Wilson: What would be the situation where the contractor took over the assets of the contractor who is retiring?

Mr. Mitchell: Well that would create a situation that the board would have to look at to determine whether or not that takeover of assets amounted to a sale of the business. These questions can be very complicated and each one depends upon the fact and circumstances of the case. That would be a situation where you would certainly have to take a very close look to see whether there had been a sale.

Mr. Wilson: Certainly it would not cover a case where the contractor had his own trucks and his own employees and merely took over a contract left by a third party.

The Chairman: We will adjourn gentlemen until 3:30 p.m. We will discuss proposed Section 144 this afternoon.

AFTERNOON SITTING

• 1557

The Chairman: Gentlemen, we shall resume consideration of Bill C-183, a bill to amend the Canada Labour Code.

When we left this morning, we had proposed Sections 107 and 138 to stand, and we were debating proposed Section 144 on page 29. We will continue questioning on proposed Section 144.

Mr. Alexander: I think the questions raised on proposed Section 144 came from Mr. Cafik who was seeking clarification regarding proposed Section 144(3):

(3) Where an employer sells

Mr. Cafik: I am satisfied with the answers I received, Mr. Chairman.

Mr. Alexander: I have no questions on it, Mr. Chairman.

The Chairman: So we will wait until we have a quorum, but we will move to proposed Section 145 on page 31.

On proposed Section 145—*Where portion of public services established as corporation.*

[Interpretation]

syndicat? Que se passe-t-il si un nouvel entrepreneur intervient? Ce cas est-il couvert par la loi?

M. Mitchell: Non, monsieur Portelance, il ne l'est pas.

Le président: Le cas s'est produit au Bureau de Poste de Montréal, et on en a parlé dans tout le pays. Les employés en cause seraient-ils couverts?

M. Mitchell: Non, cet article ne s'applique que lorsqu'une entreprise est vendue aux termes de la loi, ce qui comprend un bail, un transfert ou une transaction semblable. Mais lorsque, en quelque sorte, un employeur démissionne ou cesse de travailler et est remplacé par un autre, cet article ne s'applique pas.

Le président: Vous voulez dire que celui qui le remplace ne serait pas obligé d'engager les anciens employés ou de reconnaître le syndicat en place.

M. Wilson: Que se passe-t-il lorsqu'un entrepreneur reprend les biens matériels d'un entrepreneur qui se retire des affaires?

M. Mitchell: Dans ce cas, le Conseil doit déterminer si le transfert des biens équivaut à une vente de l'entreprise. Ces questions peuvent être très compliquées et, dans chaque cas, il faut tenir compte des faits et des circonstances. Dans le cas que vous citez, il faudrait certainement établir très précisément si, oui ou non, il y a eu vente.

M. Wilson: De toute façon, cet article ne s'appliquerait pas à un entrepreneur qui, en reprenant un contrat abandonné par une tierce partie, utilise ses propres camions et ses propres employés.

Le président: Messieurs, la séance est levée; cet après-midi à 15 h 30 nous discuterons du projet d'article 144.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, nous reprenons l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Quand nous avons ajourné ce matin, nous avions proposé que les articles 107 et 138 soient réservés; nous en étions alors au projet d'article 144 à la page 29. Poursuivons les questions au sujet du projet d'article 144.

M. Alexander: C'est M. Cafik qui voulait obtenir des précisions sur le paragraphe 3.

(3) Lorsqu'un employeur vend...

M. Cafik: Les réponses que j'ai reçues m'ont convaincu, monsieur le président.

M. Alexander: Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président.

Le président: Nous devons donc attendre d'avoir le quorum mais auparavant, nous allons passer au projet d'article 145 à la page 31.

Passons au projet d'article 145—*Élément de la Fonction publique constitué en corporation*

[Texte]

Mr. Alexander: There is only one thing I have to say about the proceedings now, Mr. Chairman. I know you are in a little rush perhaps, I do not know why. I notice that the member of the New Democratic Party is not here and it seems that this manoeuvre may be a little useless when he comes back in or they come back in seeking clarification of matters that we have already discussed. Can we proceed this way very meaningfully? I am going to raise a great point.

The Chairman: No, I think you are bringing up a good point. I did not notice that we had no one from the New Democratic Party here, and besides, there are a few amendments to be moved here, especially on proposed Section 145. I know we had an amendment by Mr. Skoberg that might be moved by Mr. Broadbent as soon as he gets here.

Mr. Alexander: That is my only point of order.

The Chairman: Maybe we could leave proposed Section 145 out without even talking about it and move to proposed Section 146.

Mr. Alexander: I think my same objection applies. We are moving into the bill and we do not have a representative from the New Democratic Party present. I do not know what happens when persons are not here. I do not know whether we are really proper in proceeding as we are without a quorum. I know you need a quorum to vote. Some Committees go ahead without a quorum just to discuss the particular clauses but now that the New Democratic Party is not here, I think we are just proceeding with the hope that nothing will happen when he comes in. On the other hand, he may come back seeking clarification. I do not know; it is up to the Chairman where to go from here.

The Chairman: I suppose they will be allowed to ask more questions if they feel they should, but otherwise, if there is nothing too important, if they do not ask any questions, we can still vote on each proposed section when we have a quorum. I think in the past we sat without a quorum to a certain extent.

• 1600

Mr. Alexander: We always have full representation whether it is only one a party.

The Chairman: Mind you they were invited the same way as we all were. We were supposed to sit at 3.30 p.m., it is now 4 o'clock and we have not seen anyone from their party unless they forgot about our meeting. However, they should appear any minute now.

Mr. Alexander: I am not going to press it, Mr. Chairman. I am just letting you know that I know what is going on, that is all.

The Chairman: That is good. Are there any questions on proposed Section 146?

Mr. Alexander: What happened to . . .

The Chairman: We left proposed Section 145, there is an amendment.

[Interprétation]

M. Alexander: J'ai quelque chose à dire à propos des méthodes que vous adoptez, monsieur le président. Je sais que vous êtes sous pression, bien que je n'en voie pas la raison. Le membre du NPD n'étant pas ici, il semble inutile de procéder à une discussion en son absence, alors qu'il exigera des précisions sur ce dont nous avons déjà discuté. Croyez-vous qu'il soit avisé d'agir ainsi? Je ne veux pas remuer des montagnes.

Le président: Non, votre argument est valable. Je n'ai pas remarqué l'absence du député du NPD; en outre, il faut présenter quelques amendements notamment au sujet du projet d'article 145. Je sais que M. Skoberg a présenté un amendement qui sera sans doute secondé par M. Broadbent aussitôt qu'il sera ici.

M. Alexander: J'ai invoqué le Règlement et c'est tout ce que j'avais à dire.

Le président: Donc, pour l'instant, ignorons l'article 145 et passons au projet d'article 146.

M. Alexander: Je soulève la même objection. Nous avançons dans l'étude du Bill sans tenir compte de l'absence du député NPD. Je ne sais pas ce qui se produit quand certaines personnes sont absentes. Avons-nous le droit de procéder sans avoir le quorum? Je sais que ce quorum est nécessaire pour voter. Par contre, certains Comités poursuivent le débat sans quorum et étant donné l'absence du député il me semble que nous poursuivons nos délibérations dans l'espoir que rien ne se sera produit avant son arrivée. Il se peut d'autre part, qu'il exige des précisions. Il appartient donc au président de prendre une décision.

Le président: On leur permettrait de poser plus de questions s'ils en éprouvaient le besoin. En revanche, s'ils ne posent pas de questions, nous pouvons mettre chaque projet d'article aux voix dès que nous aurons le quorum. Nous avons déjà siégé sans avoir le quorum.

M. Alexander: Nous sommes toujours pleinement représentés même s'il n'y a qu'un membre de chaque parti.

Le président: Ils ont été invités au même titre que nous. Nous devons siéger à 1530 et il est maintenant 1600; or, nous n'avons encore vu aucun membre de leur parti; peut-être ont-ils oublié la séance. Toutefois, ils peuvent se présenter à n'importe quel moment.

M. Alexander: Je n'insisterai pas, monsieur le président. Je tenais simplement à vous signaler que je suis conscient de ce qui se passe.

Le président: Très bien. Est-ce qu'il y a des questions au sujet de l'article 146?

M. Alexander: Qu'est-il advenu de . . .

Le président: Nous avons réservé l'article 145 parce qu'un amendement a été proposé.

[Text]

Mr. Alexander: Yes, right.

On clause 2, proposed Section 146—*Effect of revocation or declaration*

Mr. Ryan: On Clause 46, Mr. Chairman, what kind of notice would this be? What kind of notice is envisaged? Is it just verbal notice or written notice? Is there some practice about a notice? Just what is the usual way of giving notice? What is envisaged in here?

Mr. Wilson: There is a notice laid down in . . .

Mr. Ryan: Regulations?

Mr. Wilson: Yes, in the regulations.

Mr. Ryan: Under the old act?

Mr. Wilson: Yes, the present regulations, for instance, stipulate that the notice shall be in writing; that it shall contain information on the parties that they have met as required by the law for a certain period of time.

The Minister of Labour has prescribed the form in which the notice to bargain shall be given in the present regulations.

Mr. Ryan: I do not foresee any problem there. They simply re-enact the existing regulations likely or something close to them.

Mr. Wilson: That is right. It shall be in writing.

Mr. Alexander: You did not find it necessary to have that portion put in, you know, «notice in writing» rather than just . . .

Mr. Wilson: The board has ordered that. Actually some situations do arise where the parties are so well-known to each other that they require no written notice. They meet by telephone. However, in situations where, for instance, the later application for a conciliation officer was in question, the Minister would want to know whether they had complied with the notice procedure before he granted conciliation.

For instance, this proposed act compels an employer where a new bargaining agent has been certified, to bargain collectively and if it is a new bargaining agent and there has not been any other bargaining agent before, you need a certain formality following certification to bring about this face-to-face bargaining.

Mr. Alexander: Is that all by way of regulation or would you call it the procedure of the board? That is the proposed section about which I complained earlier, but it follows that proposed section. Earlier when I tried to put some stipulation on the procedure of the board subject to the approval of the Minister of Justice, I was shot down. However, I think what you are stating is that even though this does not state in writing, under the regulations or the procedure of the board it is accepted. This is part and parcel of the procedure that the notice would have to be in writing, generally speaking.

Mr. Wilson: I think the regulations prescribe the form in which the notice shall be given.

Mr. Ryan: A few also indicated that there could be occasion when this written notice would be waived. They could just pick up the telephone, if it were not the first instance of getting together.

[Interpretation]

M. Alexander: Très bien.

Paragraphe 2 proposé, article 146—*Effet de la révocation ou de la déclaration*

M. Ryan: A l'article 146, monsieur le président, que signifie la mise en demeure? De quel genre de mise en demeure s'agit-il? S'agit-il d'une mise en demeure verbale ou écrite? Une pratique a-t-elle été établie? Quelle est la manière habituelle de faire cette mise en demeure? Qu'est-ce que cela signifie?

M. Wilson: La mise en demeure est formulée dans . . .

M. Ryan: Les règlements?

M. Wilson: Oui, dans les règlements.

M. Ryan: Dans l'ancienne loi?

M. Wilson: Oui, les règlements actuels stipulent par exemple que la mise en demeure doit être faite par écrit, contenir les renseignements concernant les parties et assurant qu'elles ont négocié comme l'exige la loi pendant une certaine période de temps.

Le ministre du Travail a prescrit la formule de la mise en demeure de négocier dans les règlements actuels.

M. Ryan: Je pense qu'aucun problème ne devrait surgir à ce sujet. C'est le renouvellement, ou à peu près, des règlements déjà établis.

M. Wilson: En effet, elle doit être faite par écrit.

M. Alexander: Vous n'avez pas jugé bon d'insérer «mise en demeure par écrit» plutôt que seulement . . .

M. Wilson: Le Conseil l'a ordonné. En réalité, il arrive que les parties se connaissent très bien et n'ont pas besoin de mise en demeure écrite. Les pourparlers se font par téléphone. Toutefois, lorsque la nomination d'un conciliateur s'impose, le ministre voudra savoir s'ils se sont conformés aux dispositions régissant la mise en demeure avant de leur accorder l'accréditation.

Ainsi, le projet de loi oblige un employeur, lorsqu'un nouvel agent négociateur est accrédité, de négocier collectivement et, si le nouveau conciliateur n'avait pas de prédécesseur, une certaine formalité s'impose après l'accréditation, avant la confrontation des parties.

M. Alexander: Voilà pour les règlements, ou diriez-vous la procédure suivie par le Conseil. C'est à cause de cela que j'ai critiqué l'article il y a un moment mais la disposition est conforme. Lorsque j'ai voulu introduire certaines modifications à la procédure suivie par le Conseil, sous réserve d'approbation du ministre de la Justice, on m'a fait taire. Cependant, vous semblez dire que même si cela n'est pas mis sur papier, en vertu des règlements ou de la procédure suivie par le Conseil, cette modalité est acceptée, cela fait partie de la procédure voulant que la mise en demeure soit faite par écrit de façon générale.

M. Wilson: Je crois que les règlements prévoient la formule de mise en demeure.

M. Ryan: Certains ont laissé entendre aussi que cette formule de mise en demeure pourrait être abandonnée. On pourrait tout simplement régler l'affaire par téléphone s'il y avait des antécédents.

[Texte]

Mr. Wilson: Where the parties have been bargaining for years, there would not be any necessity for it. The Minister would just rely on that fact.

Besides where they have been bargaining for years the notice is unusually given pursuant to the collective agreement anyway.

• 1605

Mr. Kelly: One may apply for conciliation and, if the dispute goes to conciliation, we request a copy of the notice and a copy of the collective agreement.

Mr. Wilson: If there is any.

Mr. Kelly: If there is an existing collective agreement. This contemplates renewals of agreement and first agreements.

Mr. Ryan: I take it you prefer to see this clause left the way it is to give it a little bit of—

Mr. Wilson: It is exactly the same as in the existing act.

The Chairman: Would proposed section 147, Mr. Wilson, if I am allowed to ask a question, be the one involved at the present time, in the longshoremen's conflict in Montreal?

Mr. Wilson: No, no. They have completed a collective agreement. This is for the opening up of negotiations at the expiration of an agreement. It is not a new entrance into collective bargaining. Where the parties have a collective agreement, as I said, their collective agreement provisions usually govern. But this prescribes a minimum period of three months or within such longer period as may be provided in the collective agreement by notice. If there were a two months provision in the collective agreement this law would override it, as far as the three-month period is concerned. We have lengthened the period in order to have the parties engage in collective bargaining earlier because the conditions today are so much more complex than they used to be.

Mr. Alexander: That is a point I was going to make. That is the problem with a lot of our industrial relations now and perhaps this even follows the pattern. You say within three months preceding the date of expiration, or of course, as it says, within such longer period. But it seems to me that everyone seems to wait until the last minute. I do not know whether I am right in stating that, but there can be a lot of concern. Perhaps I am wrong in even thinking that. I do not think they sign a collective agreement and then immediately start to work on their next one, whether it is for a couple of years or a three-year term. Perhaps they have to start a little earlier than what they have been doing rather than wait until the last minute, the last minute being really three months immediately preceding. Of course the catch-all or the saving feature in there is "or within such longer period".

Mr. Wilson: There is nothing to stop the parties from voluntarily agreeing, apart from the agreement. Even though the agreement says three or four months, there is nothing to stop the parties from negotiating very early, if they are willing to do so.

[Interprétation]

M. Wilson: Lorsque les parties négocient depuis des années, cette clause n'est pas nécessaire. Le Ministre pourrait se fier à cette pratique.

En outre, lorsque les négociations se poursuivent depuis des années, l'avis est généralement donné après la signature de la convention collective.

M. Kelly: On peut demander la conciliation et si le différend parvient au conciliateur, nous demandons un exemplaire de l'avis et également un exemplaire de la convention collective.

M. Wilson: S'il y en a.

M. Kelly: Si la convention collective existe, cela suppose le renouvellement de la convention et des conventions antérieures.

M. Ryan: Je présume que si vous tenez à ce que cette disposition reste la même, vous pouvez lui donner un peu ...

M. Wilson: C'est exactement la même chose que dans la loi actuelle.

Le président: Est-ce l'article 147, monsieur Wilson, si on veut bien me permettre une question, qui constitue le point de litige dans l'actuel conflit des débardeurs à Montréal?

M. Wilson: Non, non. Ils ont signé une convention collective. Il s'agit maintenant de reprendre les négociations à l'expiration du contrat. Il ne s'agit de renégocier une convention collective où les parties visent à conclure un accord collectif; les dispositions de leur convention collective s'appliquent généralement, mais elles prévoient une période minimum de trois mois ou une période de plus longue durée dans la convention collective. Si la convention collective prévoyait deux mois, cette loi l'abolirait puisqu'elle en prévoit trois. Nous avons prolongé la période afin que les parties commencent plus tôt les négociations, car les conditions sont tellement plus complexes de nos jours.

M. Alexander: J'allais en parler. C'est le problème essentiel de nos relations industrielles et cela répond peut-être à une tendance générale. Vous dites trois mois avant l'expiration du contrat ou, de la période de plus longue durée, mais il me semble qu'on attend toujours jusqu'à la dernière minute pour renégocier; le contrat est à peine signé que les négociations doivent reprendre pour conclure la prochaine convention collective, que le contrat soit de deux ou trois ans. Évidemment, l'expédient est «ou dans le délai plus long».

M. Wilson: Rien n'empêche les parties de s'entendre volontairement, en dehors de toute convention, même si la convention mentionne trois ou quatre mois.

[Text]

Mr. Alexander: Has this ever happened?

Mr. Wilson: Sure. You have a shining example in the port situation on the St. Lawrence River today. They started early.

Mr. Alexander: They have a collective agreement and it is useless in terms of paper.

Mr. Wilson: It is a beautiful system but, like all systems, it has lapses. They started early and they did reach an agreement, with a lot of help, even though the parties take the position that the agreement was reached by professionals sitting down without any help from the Labour Department. Maybe they should have had more help but, Lord knows, they had quite a bit, including a conciliation board and the personal attention of two officers of the department over a long period of time. It is just unfortunate that this situation has happened. But that does not destroy the principle that where there are a lot of complex issues the parties should get together and try to clear them up before the end of the agreement is reached.

Mr. Alexander: Right.

• 1610

Mr. Wilson: Of course, if you get them cleaned up too fast the employees would say, well, if they are that willing to reach an agreement, perhaps we should have asked for something else.

Mr. Alexander: Right, there is no happy course.

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Alexander: I see Mr. Broadbent has thought of joining us for the afternoon and I welcome him, because I was speaking on his behalf right here.

The Chairman: We knew that he was coming. We are through on proposed Section 147, gentlemen, and we will move on.

On proposed section 148—*Duty to bargain and not to change terms and conditions*

The Chairman: Are there any questions on proposed section 148?

Mr. Wilson: That is exactly the same principle as in our present act. The wording may be a little changed, but...

On proposed section 149—*Technological change*

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I take it there have been no votes?

The Chairman: No, we do not have a quorum.

Mr. Broadbent: Well, then, I have an amendment. I apologize for being late, but there were other things I had to attend to. I want to enter an amendment on behalf of Mr. Skoberg. I will do it myself, of course, but would it be appropriate to do this?

The Chairman: You will be able to move the amendment on proposed Section 145 when we have a quorum if you like, but we left that one aside. We did not discuss 145, but we will get back to it as soon as we have 11 members.

[Interpretation]

M. Alexander: Est-ce que cela s'est déjà produit?

M. Wilson: Certainement. Il y en a un exemple flagrant dans la situation portuaire du Saint-Laurent. Les négociateurs ont commencé très tôt les négociations.

M. Alexander: Ils ont conclu une convention collective qui n'a aucune efficacité sur le papier.

M. Wilson: C'est un système magnifique, mais comme tous, il a ses défauts. Ils ont commencé tôt à négocier et ont rapidement conclu une convention grâce à de nombreux efforts, quoique les parties prétendent que la convention a été conclue par des professionnels inactifs sans consulter le ministère du Travail. Peut-être leur aurait-il fallu plus d'aide mais Dieu sait qu'ils en ont eu une bonne part, de la part de la commission de conciliation et de deux hauts fonctionnaires du ministère pendant longtemps. C'est une situation déplorable, mais cela n'élimine pas le principe voulant que les parties s'entendent pour dénouer l'écheveau résoudre les questions très complexes avant la signature de la convention.

M. Alexander: En effet.

M. Wilson: Il va sans dire que si le contrat est conclu trop vite, les employés pensent aussitôt qu'ils n'ont pas demandé assez.

M. Alexander: En effet, il n'y a pas de voie facile.

M. Wilson: En effet.

M. Alexander: Je vois que M. Broadbent nous est maintenant arrivé et je lui souhaite la bienvenue, car je parlais en son nom.

Le président: Nous savions qu'il viendrait. Nous avons terminé l'article 147, messieurs, et nous allons poursuivre.

Article 148 proposé—*Obligation de négocier et de ne pas modifier les modalités.*

Le président: Avez-vous des questions à poser au sujet de l'article 148?

M. Wilson: Le principe est le même que dans la loi actuelle. L'énoncé est peut-être légèrement modifié, mais...

L'article 149 proposé—*Changement technologique*

M. Broadbent: Monsieur le président, il n'y a pas eu de vote?

Le président: Non, nous n'avons pas quorum.

M. Broadbent: Eh bien, j'ai un amendement à proposer. Je m'excuse d'être en retard, mais j'étais pris ailleurs. Je désire proposer un amendement au nom de M. Skoberg. Je vais le faire moi-même, naturellement, mais cette façon de procéder est-elle acceptable?

Le président: Vous pourrez proposer un amendement à l'article 145 lorsque nous aurons quorum, mais nous avons réservé cet article. Nous n'avons pas étudié l'article 145, mais nous y reviendrons dès que nous aurons 11 membres présents.

[Texte]

Mr. Broadbent: Thank you.

The Chairman: The same thing applies to proposed Section 149, but we can ask questions in the meantime.

So on proposed section 149, everybody get up.

Mr. Alexander: Are we at 149 already?

The Chairman: Yes. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have two amendments of which I have given the required notice and which I think deal only with subsection (2). Now, it seems to me that there has been some change of heart on the part of government with respect to how the section originally read. I think it was brought home on two occasions only with respect to the bill that there is an error in the French version of proposed Section 149(2) (a) (ii). We do not seem to have the word "or" in there. I do not know what the intention of the government is, whether proposed Section 149(2) (a) and proposed Section 149(2) (b) are to be read together, or whether these are alternatives but the French version appears to give an alternative between (a) and (b) and I think it should be an alternative.

In the first instance, we are getting into a procedure which is certainly a little different from what we have had in the past, because we never had anything to do with technological change as such, but now we are bringing in a bill that deals with technological change with the ultimate result that if the procedures that are laid down are not followed a collective agreement can be reopened and if no agreement takes place, then a strike will ensue.

I think what we are all trying to arrive at is a compromise so that both sides of this particular interest can be reasonably happy with the end result. I think we are all trying to make sure that we have a good bill. So I am stressing that the bill as it now reads is not clear as to options and the amendments that I have follow the proposed Section 149(2) (a)(ii) in the French version by adding the word "or" after the word "subsection" in line 25, which then gives an alternative between (a) and (b). You will notice that line 34 of proposed section 149(2)(b) gives another alternative because it uses the word "or". So I think that my thinking in this regard is consistent. Then we get into paragraph (c). Paragraph (c) is another alternative or another option, the first portion of which indicates that if:

• 1615

(c) the collective agreement contains provisions that

(i) are intended to assist . . .

etc. What was brought home very forcibly to us by both union and management is that it would place an extreme hardship on both parties; firstly the union, if there were provisions intended to assist and the union in fact had to go back and get the consent to waive paragraph (c)(ii). If the union leadership had to go back and get something like that, they would be running into extreme difficulty. If we are going to have an act that is a reasonable compromise and still pursue the principle on which the government has based its case, and that is that we should be concerned about the effects of technological change, the parties should be able to re-open the contract and if they do not reach an agreement, then there is the right to strike. We should be attempting to come out with alternatives that would minimize the end result, and that is the strike.

It appears to me, after having listened to two witnesses in this regard, that if those two words that I have just indicated—"or" and "or"—were inserted, we would have a bill in regard to the technological change aspect of it.

[Interprétation]

M. Broadbent: Merci.

Le président: Ceci s'applique également à l'article 149, mais nous pouvons entre temps poser des questions.

Au sujet de l'article 149, avez-vous quelque chose à dire?

M. Alexander: Sommes-nous déjà à l'article 149?

Le président: Oui, monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, j'ai deux amendements à proposer au sujet desquels j'ai envoyé un avis préalable, et je crois qu'ils ont trait au paragraphe 2. Il me semble que le gouvernement a modifié son attitude à l'égard du libellé initial de l'article. Il me semble qu'on a signalé à deux reprises qu'il y avait une erreur dans la version française de l'article 149(2) (a) (ii) du bill; il ne semble pas que dans la version anglaise nous ayons le mot «or» à cet endroit. Je ne sais quelles sont les intentions du gouvernement si l'article 149(2)(a) et l'article 149(2)(b) doivent être interprétés ensemble ou s'il s'agit de deux choses différentes; mais la version française semble offrir un choix entre (a) et (b) et je pense qu'il doit en être ainsi.

En premier lieu, nous nous engageons dans une procédure un peu différente de celle adoptée dans le passé, car nous n'avons jamais eu à traiter de changement technologique en tant que tel, mais nous introduisons maintenant un bill qui traite de changement technologique avec le résultat que si les procédures établies ne sont pas suivies, une convention collective peut être reprise et si on ne s'entend pas, la grève peut être déclarée.

Je pense que nous cherchons tous un compromis de façon que les deux côtés soient relativement satisfaits des résultats. Je crois que nous tenons tous à avoir une bonne législation. Et si je souligne que le libellé actuel du bill n'est pas clair en ce qui concerne les choix, et que les amendements que je propose sont conformes au libellé de l'article 149(2)(a)(ii) de la version française parce que j'y ajoute le mot «or» après le mot «subsection», à la ligne 25, ce qui donne un choix entre (a) et (b). Vous observerez qu'à la ligne 34 de l'article 149 (2) b) un autre choix est offert par le mot «ou». Je crois donc avoir raison de l'interpréter ainsi. Puis nous passons à l'alinéa c). L'alinéa c) offre un autre choix, la première partie indiquant que:

c) La convention collective contient des dispositions

(i) qui sont destinées à aider . . .

et ainsi de suite. Ce que le patronat et les syndicats nous ont bien fait comprendre, c'est combien cela serait pénible aux deux parties; d'abord au syndicat, s'il y avait des dispositions visant à aider et que le syndicat doive revenir en arrière et obtenir le consentement de renoncer à l'alinéa c) (ii). Si les dirigeants syndicaux devaient revenir en arrière pour l'obtenir, ils auraient à faire face à de grandes difficultés. Si nous devons adopter une loi qui soit un compromis raisonnable tout en maintenant le principe sur lequel le gouvernement a fondé ses arguments, et que nous tenions compte des effets du changement technologique, les parties devraient pouvoir renégocier le contrat et, si elles ne peuvent en arriver à une entente, alors avoir le droit de grève. Nous devons chercher à offrir des choix qui soient de nature à amoindrir le résultat final, c'est-à-dire la grève.

Il me semble, après avoir entendu deux témoins en discuter, que si ces deux mots que j'ai indiqués, «ou» et «ou» étaient insérés, nous aurions un bill qui prendrait en consi-

[Text]

While not accepted in total by either of the parties involved, management and labour, we would have an act that they could live with.

My first question is this: What do the words "ou que" mean on line 25 of the French version under proposed subsection (2)(a)(ii), line 26? Do they in fact mean "or"? If they do not, what do they mean and why is the same reference not in the corresponding part in the English version?

Mr. Mitchell: I can answer the first one. Mr. Wilson will deal with the second one.

I discussed this matter at some length with the drafting experts in the Department of Justice, Mr. Alexander, and they assure me that (a) (b) and (c) are disjunctive and are to be read as though there were an "or" at the end of (a). There is just no question about that; it does not admit of any doubt whatsoever.

Mr. Alexander: Well, then, let us put it in.

Mr. Mitchell: At the same time, it is just grammatically incorrect—at least from the drafting point of view it is grammatically incorrect to put the "or" in there. In English, for example, you get coffee, tea or milk. You do not say coffee or tea or milk. It is implicit in the language that the "or" before the second last alternative means that each of the alternatives is disjunctive. For example, if you will turn to page 46, proposed section 166, you will note the same construction is used—(a) (b) or (c)—and similarly, on the preceding page, page 45, in proposed section 164, the same technique is used—(a) (b) (c) or (d). The Department of Justice, in drafting practice that extends over decades now, would not consider using an "or" at the end of each of those subparagraphs. They say that the construction that they have here admits of no other interpretation whatsoever, except that those clauses are disjunctive. Now, in the French language, apparently it is optional whether or not you use the "or" at the end of such a paragraph as proposed Section 149 (2) (a). You will notice in proposed Section 164 they have not used the "or" at the end of paragraph (a) or (b).

• 1620

The Chairman: They have at the end of (c).

Mr. Mitchell: And they have opted in proposed Section 166 not to use the "or" at the end of (a) although it would have been apparently grammatically correct to do so.

The Chairman: They are not using it either in French or English at the end of (b). In proposed Section 166 (b) they use "or".

Mr. Mitchell: That is right. The "ors" there correspond to where the English "ors" appear. But they assure me, with respect to proposed Section 149 (2), that the words that appear at the end of paragraph (a) are in French grammatically correct. Obviously, there are people at this table better able to speak to that than I. But I was so assured by the Department of Justice on the French side. I can say that the present construction is perfectly correct on the English side and admits of no other conclusion whatever but that those clauses are disjunctive.

Mr. Wilson: Well, you are mining a lot of "ore".

[Interpretation]

dération le changement technologique. Même si elle n'était pas entièrement acceptée par les parties en cause, le patronat et les travailleurs, nous aurions malgré tout une loi qui les satisfasse en partie.

Voici ma première question: que signifie les mots «ou que» à la ligne 25 de la version française du paragraphe (2) a) (ii), ligne 26. Ces mots signifient-ils vraiment «or»? Sinon, que signifient-ils et pourquoi ne figurent-ils pas à la partie correspondante de la version anglaise?

M. Mitchell: Je peux répondre à la première question. M. Wilson répondra à la deuxième.

J'ai discuté ce point assez longuement avec les experts chargés de rédiger le texte au ministère de la Justice, monsieur Alexander, et ils m'ont assuré que les alinéas a) b) et c) sont disjonctifs et devraient être interprétés comme s'il y avait un «or» à la fin de a). Il n'y a pas de doute à ce sujet; aucun doute possible.

M. Alexander: Alors insérons ces mots.

M. Mitchell: Cependant, c'est grammaticalement incorrect, au moins du point de vue de la rédaction, de mettre «or» à cet endroit. En anglais, par exemple, vous dites café, thé ou lait. Vous ne dites pas café ou thé ou lait. Et il est implicite dans la langue que le «or» avant l'avant-dernier choix signifie que chacun de ces choix est disjonctif. Par exemple, voyez à la page 46, l'article 166, et vous observerez la même construction: a) b) ou c) et de même, à la page précédente, la page 45, à l'article 164, le même procédé est employé: a) b) c) ou d). Le ministère de la Justice, qui a de nombreuses années d'expérience en la matière ne penserait pas à utiliser le mot «or» à la fin de chacun de ces alinéas. Les spécialistes assurent que le texte ne se prête à aucune autre interprétation, sinon que ces alinéas sont disjonctifs. Il semble que dans la version française que l'on emploie ou non le mot «ou» à la fin de l'alinéa comme à l'article 149 (2) a) est optionnel. Vous remarquerez que le mot «ou» n'est pas employé ni à la fin du a) ni du b) de l'article 164.

Le président: Mais à la fin de l'alinéa c), oui.

M. Mitchell: Et il a été décidé de ne pas employer le mot «ou» à la fin de l'alinéa a) de l'article 166, bien qu'il semble qu'il ait été grammaticalement correct de le faire.

Le président: Ils ne l'emploient pas non plus ni dans la version française ni dans l'anglaise à la fin de l'alinéa b). A l'article 166, le mot «ou» est employé à l'alinéa b).

M. Mitchell: C'est exact. Les «ou» correspondent aux «or» anglais. Cependant, ils n'ont affirmé que, pour ce qui est de l'article 149 (2), les mots qui suivent l'alinéa a) sont grammaticalement corrects en français. Il y a autour de cette table des personnes mieux versées en ce domaine que moi-même, mais le ministère de la Justice me l'a affirmé pour la version française. Je puis assurer que cette construction est parfaitement correcte en anglais et ne laisse place pour aucune autre conclusion sinon que ces deux alinéas sont disjonctifs.

M. Wilson: Attention, à ne pas vous piquer à tous ces «houx».

[Texte]

Mr. Alexander: Thank you, Mr. Wilson.

Mr. Wilson: What do you say with reference to your own example? When a waitress says to me, "Tea, coffee, milk?" I just say yes and I get the whole three.

Mr. Mitchell: Yes, but we say here coffee, tea or milk; (a), (b) or (c).

Mr. Alexander: I think what you are saying is coffee or tea or coca cola.

Mr. Mitchell: Certainly that is what you mean, yes.

Mr. Alexander: This is what I want to know. Whether it is grammatically correct to leave it out is beyond my ability to argue. But then, when you bring in the option of the French, is it so wrong? We are talking about being grammatically correct. It certainly would be more helpful if the word was in, even if it was grammatically incorrect. In other words there is nothing wrong with saying, "I ain't going any place" because everyone knows just what you mean. All I am looking for is clarification. Now you say that it is disjunctive.

Mr. Mitchell: Absolutely.

Mr. Alexander: Well, absolutely is final.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, why would it not be more consistent to take out the "ou que" in the French version. Why put that in?

Mr. Mitchell: That would probably be better, yes.

Mr. Alexander: I think it would be.

Mr. Ryan: Then there would be no fight between the two and this argument would not come up in future if that were eliminated.

Mr. Wilson: Or put the "or" in the English.

Mr. Mitchell: But the Department of Justice do not want ...

Mr. Ryan: I do not admit it is bad grammar to do it.

Mr. Mitchell: I am advised that the Department of Justice would not want to put an "or" there ...

Mr. Alexander: Because it is grammatically incorrect.

Mr. Mitchell: ... for consistency reasons. Also, if you have an "or" there then what is the significance of not having an "or" some other place in this act or in some of the other acts of Parliament which over the years have not borne an "or" in those circumstances. It is a question of consistency in drafting because of the difficulties you may run into on interpretation later.

Mr. Alexander: Well, there would not be any difficulty with respect to interpreting this clause if the "or" was in there.

Mr. Mitchell: It may effect the interpretation of thousands of other clauses though in other bills.

Mr. Alexander: Well, we are not talking about other bills. I am just interested in this bill. If there have not been any problems in the past, that is one thing. But this was pointed out to me. Perhaps to put the word in there is not grammatically correct, but when a layman reads it he knows exactly what it means. He has an option of (a) or (b) or (c). I do not know why we get hung up with this. If it is disjunctive—which is not seen here, and perhaps is not seen by a lot of people unless they are students of the English language, and that is not going to include many people, and I do not include many lawyers in that either—is it all that wrong? You have indicated to me that the Justice Department would not go for it in any event.

[Interprétation]

M. Alexander: Merci, monsieur Wilson.

M. Wilson: Que dites-vous de l'exemple que vous avez vous-même cité? Lorsqu'une serveuse me dit «thé, café, lait»? Je dis simplement oui et j'obtiens les trois.

M. Mitchell: Oui, mais nous disons ici: café, thé ou lait; a), b) ou c).

M. Alexander: Je pense que ce que vous dites, c'est café ou thé ou coca cola.

M. Mitchell: C'est certainement ce que vous voulez dire.

M. Alexander: Je veux savoir s'il est grammaticalement correct de l'omettre, car je ne suis pas en mesure de le décider. Vous parlez ensuite de l'option de la version française. Est-ce si mauvais? Nous parlons d'exactitude grammaticale. Cela aiderait certainement d'insérer le mot même s'il est grammaticalement incorrect. Autrement dit, rien ne s'oppose à ce qu'on dise «je ne vas pas nulle part» car tout le monde comprend. Tout ce que je demande c'est des éclaircissements. Et vous dites que cela est disjonctif.

M. Mitchell: Absolument.

M. Alexander: Absolument, voilà qui est final.

M. Ryan: Monsieur le président, ne serait-il pas préférable de supprimer «ou que» dans la version française plutôt que d'ajouter des mots?

M. Mitchell: Ce serait sans doute mieux ainsi, oui.

M. Alexander: Je le pense aussi.

M. Ryan: Cela éviterait tout conflit et il n'y aurait pas de discussion plus tard si les mots étaient supprimés.

M. Wilson: Ou ajouter «or» en anglais.

M. Mitchell: Mais le ministère de la Justice ne veut pas ...

M. Ryan: Je n'admets pas que ce soit grammaticalement incorrect.

M. Mitchell: Le ministère de la Justice m'informe qu'il ne consentira pas à ajouter le mot «or» à cet endroit ...

M. Alexander: Parce que c'est grammaticalement incorrect.

M. Mitchell: Pour des raisons d'uniformité. Aussi, si vous insérez un «or» à cet endroit, que signifierait de n'avoir pas le mot «ou» à quelque autre endroit dans cette loi ou dans d'autres lois du Parlement où le mot «ou» n'a jamais été inséré pendant nombre d'années. C'est une question d'uniformité dans la rédaction à cause des difficultés qui peuvent surgir lors de l'interprétation après coup.

M. Alexander: Il n'y aurait donc aucune difficulté à interpréter cet article si le mot «or» s'y trouvait.

M. Mitchell: Cela pourrait cependant modifier l'interprétation de milliers d'autres articles dans d'autres bills.

M. Alexander: Eh bien, nous ne parlons pas d'autres bills. Ce qui m'intéresse c'est le bill que nous étudions. Qu'il n'y ait pas eu de problèmes dans le passé est une autre affaire. Ceci m'a été signalé. Il se peut qu'il ne soit pas grammaticalement correct d'insérer ce mot, mais lorsque le profane lit le texte, il sait exactement ce que cela signifie. Il a le choix entre a) ou b) ou c). Je ne vois pas pourquoi nous butons sur ce mot. Si c'est disjonctif, ce qui ne semble pas évident et qui ne le sera sûrement pas pour beaucoup de personnes à moins qu'elles ne soient spécialistes de grammaire anglaise, ce qui est assez rare, même chez les avocats, est-ce tellement incorrect? Vous avez dit que le ministère de la Justice s'y opposait de toutes ses forces.

[Text]

• 1625

Mr. Mitchell: They might certainly be opposed to it, although the Committee is the master at this point.

Mr. Alexander: Well it would help a lot.

Mr. Mitchell: But certainly the advice from the Department of Justice would be that the word "or" should not be added there.

Mr. Wilson: I might say, Mr. Alexander, that we have had a lot of trouble with the drafting authorities. We advanced the same argument you have that very often the people who are subject to this legislation, and should be able to understand it, will not understand it, but they will not say that they will sacrifice the drafting niceties for any such reason as that; not only in drafting but the legal meaning or expression.

Mr. Alexander: Well I am not interested in the draftsmen, and I say it with all due respect.

Mr. Wilson: I say it with all due respect, too.

Mr. Alexander: This may be grammatically incorrect, but it certainly would point out what I am attempting to say, that these are disjunctive.

Mr. Mitchell: There is no question about that fact.

Mr. Alexander: I hear you say that all the time. I know that is your conclusion. With the word "or" in there . . .

Mr. Mitchell: The construction does not admit of any other conclusion, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Because of that last "or?"

Mr. Mitchell: Yes.

Mr. Alexander: Well I will tell you what I am going to do. I move that the word "or" follow the word "subsection" on line 26.

I am not interested in grammar, as long as the intent is there and the intent can be seen, particularly in the grammatical construction. I want it known that it is disjunctive. If Mr. Wilson was concerned about this himself then I know I am on the right track.

Mr. Mitchell: Does this Committee have the power, Mr. Chairman, to change the rules of grammar of the judicial construction?

The Chairman: Well there is an amendment on the table. If you do not mind I will read the amendment and then we will be open for debate.

It is moved by Mr. Alexander:

That Clause 1 of the bill be amended by striking out line 26 on page 35 and substituting therefor "subsection; or"

An hon. Member: Where does the semi-colon go?

Mr. Alexander: That is another problem. Before the "or" as on the amendment.

An hon. Member: After "subsection."

The Chairman: Yes, right after "subsection." We would be only adding "or" at the end of this line.

I am informed by the Clerk that it would not be proper to move an amendment on proposed Section 149 right away because we left proposed Section 145 and we have not stood the intervening clauses. We could go back to proposed Section 145 now that Mr. Broadbent is here and deal with it and then come back to proposed Section 149 when we will accept the amendment. Is it agreed that we turn back to page 31, proposed Section 145?

[Interpretation]

M. Mitchell: Il s'y opposerait sans aucun doute. Cependant, c'est le Comité qui commande.

M. Alexander: Cela faciliterait beaucoup les choses.

M. Mitchell: Il n'en reste pas moins que pour le ministère de la Justice, le mot «or» ne devrait pas être ajouté à cet endroit.

M. Wilson: J'ajouterai, monsieur Alexander, que les problèmes que nous avons rencontrés avec les rédacteurs ont été nombreux. Nous aussi, nous avons dit qu'il arrivera que les gens touchés par cette mesure législative, et qui devraient pouvoir la comprendre, ne la comprendront pas. Ils nous ont répondu que ce n'était pas une raison pour sacrifier les raffinements de la rédaction, et qu'ils s'en tenaient au langage juridique.

M. Alexander: Avec tout le respect que je leur dois, les rédacteurs ne m'intéressent pas.

M. Wilson: C'est aussi mon avis.

M. Alexander: C'est peut-être grammaticalement incorrect, mais cela montrerait à l'évidence que ces aliénas sont disjonctifs.

M. Mitchell: Il n'y a pas de doute à ce sujet.

M. Alexander: C'est ce que vous n'arrêtez pas de répéter. Je sais que c'est votre conclusion. Avec le mot «or» à cet endroit . . .

M. Mitchell: La construction exclut toute autre conclusion monsieur Alexander.

M. Alexander: A cause du dernier «or»?

M. Mitchell: OUi.

M. Alexander: Voilà ce que je vais faire. Je propose que le mot «or» suive le mot «subsection» à la ligne 26.

La grammaire ne m'intéresse pas, tant que l'intention est clairement indiquée, et en particulier dans la construction grammaticale. Je veux que l'on sache que c'est disjonctif. M. Wilson ayant avoué lui-même sa préoccupation, je sais que je ne me trompe pas.

M. Mitchell: Monsieur le président, ce Comité a-t-il le pouvoir de modifier les règles de la phraséologie juridique?

Le président: Tout ce que je puis dire, c'est qu'un amendement est proposé, et je vais le lire afin que l'on puisse ouvrir le débat.

Il est proposé par M. Alexander:

Que l'article 1 du Bill soit amendé en supprimant à la page 35 la ligne 26 et en la remplaçant par: «subsection; or»

Une voix: Où place-t-on le point virgule?

M. Alexander: C'est un autre problème. Avant le «or» comme dans l'amendement.

Une voix: Après «subsection».

Le président: Oui, tout de suite après «subsection» Il ne s'agit que d'ajouter «or» à la fin de cette ligne.

Le greffier m'informe qu'on ne peut proposer un amendement à l'article 149 maintenant car nous avons laissé de côté l'article 145 et nous n'avons pas réservé les autres articles. Nous pourrions revenir à l'article 145 et nous occuper maintenant puisque M. Broadbent est présent puis repasser de nouveau à l'article 149 et nous pourrions alors accepter l'amendement. Êtes-vous d'accord pour que nous revenions à l'article 145 à la page 31?

[Texte]

Mr. Wilson: Mr. Alexander has to rest on his 'ors.'

The Chairman: We go back even further than that to page 29 for proposed Section 144. We discussed proposed Section 144 this afternoon. Are you ready for the question? Shall proposed Section 144 carry?

Proposed Section 144 agreed to.

On proposed Section 145—*Where portion of public service established as corporation.*

The Chairman: I think Mr. Broadbent would like to move an amendment by Mr. Skoberg, but first there is an amendment by the government. We have to hear from the department.

• 1630

I am told that every one of you received a copy of this this morning.

Mr. Wilson: It is just a clarification, really.

The Chairman: It is a clarification of paragraph 145. Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I have an amendment. I move that proposed Section 145(1) of Bill C-183 be amended by striking out lines 6 to 14 on page 31 and substituting the following:

145. (1) Where the Governor in Council deletes the name of any portion of the public service of Canada specified from time to time in Part I or Part II of Schedule I to the Public Service Staff Relations Act and that portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of a corporation to which this Part applies, or where a portion of the public service of Canada included in a portion of the public service of Canada so specified in Part I or Part II of Schedule I to that Act is severed from the portion in which it was included and established as or becomes a part of a corporation to which this Part applies,

Mr. Chairman, it appears that the actual change here is the addition of the words, "or where a portion of the public". Those words are added about eight lines down in the middle of the paragraph.

I wonder, Mr. Chairman, if we could have explanation of the amendment.

The Chairman: Mr. Armstrong.

Mr. Robert Armstrong (Special Assistant to Deputy Minister, Department of Labour): I must apologize perhaps for the length of the amendment. It is to accomplish a very simple end and that is to ensure that if a part of a department were to be moved from the PSSRA jurisdiction and come under this act, the principles outlined in 145 would apply.

The point was raised by the Professional Institute of Canada and the draftsmen seem to feel that a very literal reading of what is there now would require that the whole agency or the whole department would have to be involved in the transfer for this proposed section to come into play. We think that is a little unfair and a little too onerous, that the principles ought to apply if a part of a portion were involved in that sort of transfer.

The words are a bit long and somewhat technical, but it is to meet our other technical point.

[Interprétation]

M. Wilson: La coordination n'est pas favorable à vos conjonctions, monsieur Alexander.

Le président: Nous allons même revenir à l'article 144 page 29. Nous en avons discuté cet après-midi. Êtes-vous prêts à voter? L'article 144 est-il adopté?

Article 144 adopté.

Au sujet de l'article 145—*Élément de la fonction publique constitué en corporation.*

Le président: M. Broadbent désire proposer un amendement au nom de M. Skoberg, mais tout d'abord il y a l'amendement proposé par le gouvernement. Il nous faut d'abord entendre le Ministère.

On me dit que chacun d'entre vous a reçu un exemplaire de cet amendement ce matin.

M. Wilson: En fait, il s'agit d'une simple précision.

Le président: C'est précision au sujet de l'article 145. Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, j'ai un amendement. Je propose que le Bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 6 à 16, à la page 31 et, le remplacement par ce qui suit:

145. (1) Lorsque le gouvernement en conseil raye de la Partie I ou de la Partie II de l'annexe A à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique le nom d'un élément de la Fonction qui y est spécifié à l'occasion, et que cet élément de la Fonction publique est constitué en une corporation à laquelle s'applique la présente Partie ou est intégré dans une telle corporation, ou qu'un élément de la Fonction publique du Canada compris dans un élément de la Fonction publique du Canada ainsi spécifié à la Partie I ou à la Partie II de l'annexe I à cette loi est séparé de l'élément dans lequel il était inclus et constitué en une corporation à laquelle s'applique la présente Partie ou intégré dans une telle corporation,

Monsieur le président, l'addition des mots «ou qu'un élément de la Fonction publique» constitue toute la modification. Ces mots se trouvent à la huitième ligne de l'alinéa.

Monsieur le président, j'aimerais qu'on nous donne quelques explications au sujet de cet amendement.

Le président: Monsieur Armstrong.

M. Robert Armstrong (adjoint spécial du sous-ministre, ministère du Travail): Il me faut tout d'abord excuser la longueur de cet amendement. Il a tout simplement pour but d'assurer que dans le cas où un élément d'un ministère ne dépendrait plus de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique mais de celle-ci, les principes énoncés à l'article 145 seraient appliqués.

Cette question a été soulevée par l'institut Professionnel et les rédacteurs ont pensé que sous sa forme actuelle, l'interprétation littérale du paragraphe semblait impliquer le transfert de tout l'organisme ou de tout le Ministère pour que l'on puisse faire jouer cet article. Nous avons pensé que c'était un peu injuste et peu trop onéreux, et que ces principes devraient être appliqués dans le cas du transfert d'une partie d'un élément.

La longueur et la technicité des mots employés permettrait aussi de résoudre l'autre problème technique.

[Text]

Mr. Ryan: Is there anything significant about Schedule A becoming Schedule I?

• 1635

Mr. Mitchell: No, the significance is not really there, Mr. Ryan. It is in the peculiar wording, that appears in proposed Section 145, "any portion". Apparently that is arguable, but at least one interpretation was that that meant whole departments or whole agencies. We think that could work a hardship in a situation, for example, where they have fresh water institutes, such as at Burlington. It was transferred from PSSRA to this bill. If a literal reading is correct, then the whole of the Department of the Environment would have to be transferred for this to come into play. We think the principle should apply even when part of a portion moves. The language is very tricky, but that is the purpose of the amendment. It is a point that was raised by the Professional Institute and I think most members are quite sympathetic to it, as we were.

The Chairman: Are you satisfied with that explanation, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Yes.

The Chairman: Are you ready for the question?

Some hon. Members: Yes.
Amendment agreed to.

The Chairman: On proposed Section 145 again. Mr. Broadbent, I think it is your turn.

Mr. Broadbent: I move that proposed Section 145 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by adding, after proposed subsection (1) at line 27 on page 31, the following new proposed subsection:

(2) when a corporation under the Canada Labour Code is added to Part I or Part II of Schedule A to the Public Service Staff Relations Act employees, interests and bargaining rights will be protected as in the same manner as that provided for in (1) except that such employees will be added to the Public Service Staff Relations Act.

The Chairman: I will read Mr. Broadbent's amendment. It is moved by Mr. Broadbent:

that proposed Section 145 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by adding after proposed subsection (1) in line 27 of page 31, the following new proposed subsection: (2) when a corporation under the Canada Labour Code is added to Part I or Part II of Schedule A to the Public Service Staff Relations Act employees, interests and bargaining rights will be protected as in the same manner as that provided for in (1) except that such employees will be added to the Public Service Staff Relations Act.

Are there any comments on that?

Mr. Alexander: I have a point of clarification, without getting into the merits of the motion.

[Interpretation]

M. Ryan: Est-il important que l'annexe devienne l'annexe I?

M. Mitchell: Non, ce n'est pas ce qui est important, monsieur Ryan. Ce qui est important dans l'énoncé de l'article 145, c'est l'expression «un élément». Cela peut être discuté, mais il n'en reste pas moins que l'on peut l'interpréter comme désignant des ministères entiers ou des organismes entiers. Cela pourrait créer des injustices, à Burlington, par exemple, où les instituts d'eau potable ne dépendent plus de la loi des relations de travail dans la Fonction publique mais de ce projet de loi. Si on accepte l'interprétation littérale de ce paragraphe, il faut que tout le ministère de l'environnement soit transféré pour que ces principes puissent jouer. Nous pensons que ce principe doit pouvoir être appliqué même lorsque cela n'implique qu'une partie d'un élément. Les termes utilisés sont très subtils, mais c'est le but recherché par cet amendement. Cette question a été soulevée par l'Institut Professionnel et, tout comme nous, la plupart des députés en ont convenu.

Le président: Cette explication vous satisfait-elle, monsieur Alexander?

M. Alexander: Oui.

Le président: Voulez-vous passer au vote?

Des voix: Oui.
L'amendement est adopté.

Le président: Toujours au sujet de l'article 145, monsieur Broadbent, c'est à votre tour.

M. Broadbent: Je propose que l'article 145, de l'article 1 du bill C-183 soit amendé en ajoutant, après le paragraphe (1), à la ligne 30, page 31 un nouveau paragraphe:

(2) lorsqu'une corporation dépendant du Code canadien du travail est ajoutée à la partie 1 ou la partie 2 de l'annexe A de la Loi des relations de travail dans la Fonction publique, les employés, les intérêts et les droits de négociation doivent être protégés de la même manière que dans (1), excepté que dans ce cas, les employés doivent être ajoutés à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Le président: Je vous lis l'amendement de M. Broadbent. Il est proposé par M. Broadbent:

que l'article 145 de l'article 1 du bill C-183 soit amendé en ajoutant après le paragraphe (1), à la ligne 30, page 31, un nouveau paragraphe: (2) quand une corporation dépendant du Code canadien du travail est ajoutée à la partie 1 ou à la partie 2 de l'annexe A de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les employés, les intérêts et les droits de négociation doivent être protégés de la même manière que dans (1), excepté que dans ce cas, les employés doivent être ajoutés à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Avez-vous des commentaires?

M. Alexander: Sans juger des mérites de cette proposition, j'aimerais avoir quelques précisions.

[Texte]

Mr. Broadbent: Do not get too technical.

Mr. Alexander: No. I notice that in Mr. Broadbent's amendment he refers to Part I or Part II of Schedule A to the Public Service Staff Relations Act and yet the amendment that we have just passed deleted Schedule A. Perhaps it would be advisable if we knew what . . .

The Chairman: We have Schedule I in the amendment moved by Mr. Weatherhead.

Mr. Alexander: In line 10 under the bill, prior to the time it was amended, you do refer to Schedule A.

Mr. Weatherhead: That was wrong, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: That was wrong.

Mr. Weatherhead: It should have been Schedule I.

Mr. Alexander: How do we know what yours is all about?

Mr. Weatherhead: You would have to amend Mr. Broadbent's.

The Chairman: I suppose if Mr. Broadbent has unanimous consent he could withdraw it.

Mr. Alexander: What is in Schedule I anyway? What are we referring to? I am talking about Schedule I that we thought was Schedule A in the first instance.

Mr. Mitchell: Schedule I has two parts: Part I and Part II. It lists certain departments of government, certain Crown agencies, bureaux, and what have you, the employees of which are subject to the Public Service Staff Relations Act.

• 1640

Mr. Alexander: I see.

Mr. Mitchell: It was called Schedule A until the revised Statutes of Canada came into effect, after which it became known as Schedule 1.

Mr. Broadbent: I could change my amendment presumably to meet that.

The Chairman: To read "Schedule 1" instead of "Schedule A".

Mr. Broadbent: Right.

The Chairman: I think with unanimous consent this could be done.

Mr. Broadbent: Right. But I think the virtues of this, Mr. Chairman, . . .

The Chairman: I am told that you will have to withdraw first, then you will have to put the amendment again. Is it agreed that Mr. Broadbent withdraw his amendment?

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Broadbent: I move that Section 145 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by adding after subsection 1 in line 27 on page 31, the following new subsection:

"(2) when a corporation under the Canada Labour Code is added to Part 1 or Part 11 of schedule 1 to the Public Service Staff Relations Act employees, interests and bargaining rights will be protected as in the same manner as that provided for in (1) except that such employees will be added to the Public Service Staff Relations Act."

[Interprétation]

M. Broadbent: Ne soyez pas trop technique.

M. Alexander: Non. Je remarque que dans son amendement, monsieur Broadbent a fait allusion à la partie 1 ou à la partie 2 de l'annexe A de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique alors que l'amendement que nous venons tout juste d'adopter supprime cet annexe A. Il serait peut-être utile que nous sachions . . .

Le président: Dans l'amendement proposé par M. Weatherhead il s'agit de l'annexe 1.

M. Alexander: A la ligne 10 du bill, avant qu'il ne soit amendé, il est bien question de l'annexe A.

M. Weatherhead: C'était une erreur, monsieur Alexander.

M. Alexander: C'était une erreur.

M. Weatherhead: Cela aurait dû être annexe 1.

M. Alexander: Que connaissons-nous de la vôtre?

M. Weatherhead: Il faudrait que vous amendiez celle de M. Broadbent.

Le président: Je suppose que s'il fait l'unanimité, monsieur Broadbent va la retirer.

M. Alexander: Qu'est-ce que l'annexe 1? De quoi s'agit-il? Je veux parler de l'annexe 1 que nous avons pris pour l'annexe A.

M. Mitchell: L'annexe 1 a deux parties: sa partie 1 et sa partie 2. C'est la liste de certains ministères du gouvernement, de certains organismes de la Couronne, d'agences, etc. etc., dont les employés sont soumis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. Alexander: Je vois.

M. Mitchell: Elle s'appelait annexe A jusqu'à ce que les Statuts révisés du Canada entrent en vigueur, époque à laquelle elle est devenue annexe «1».

M. Broadbent: Je pourrais très facilement modifier mon amendement à cet effet.

Le président: C'est-à-dire «annexe 1» à la place de «annexe A».

M. Broadbent: C'est exact.

Le président: Cela peut être fait si l'accord est unanime.

M. Broadbent: Bon. Cependant, monsieur le président, je pense que les vertus de ce . . .

Le président: On me dit que vous devez d'abord retirer votre amendement puis le réintroduire. M. Broadbent peut-il retirer son amendement?

Des voix: Oui.

M. Broadbent: Je propose que l'article 145 du Bill C-183 soit amendé en ajoutant après le paragraphe 1, ligne 30 à la page 31, le nouveau paragraphe suivant:

«(2) lorsqu'une corporation à laquelle s'applique le Code canadien du travail est ajoutée à la Partie I ou à la Partie II de l'annexe 1 à la loi sur les relations du travail dans la Fonction publique, les employés, leurs intérêts et leurs droits de négociation seront protégés de la façon prévue en (1) à l'exception du fait que ces employés seront ajoutés à la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique.»

[Text]

The Chairman: Fine, so it has been corrected to read Schedule 1 instead of Schedule A.

Mr. Broadbent: Right. I think Mr. Chairman, the virtues of this are surely self-evident so I think we would get unanimous agreement.

Mr. Alexander: I know you are pretty fast Ed, but not that fast. I would say Mr. Broadbent is at a disadvantage here as the amendment was prepared by John Skoberg and you have ...

Mr. Broadbent: I can speak briefly as to what I am told this in fact entails, Mr. Chairman. I would be very glad to be very brief on this point and do so. I am told that this amendment provides for a transfer of the bargaining rights in the reverse order, if such a situation may develop. End of quote.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps we could have the opinions of the officials on this amendment.

The Chairman: Would you comment on that, Mr. Wilson? Mr. Armstrong?

Mr. Armstrong: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: I would say this amendment looks fair, as Mr. Broadbent said. We are only bringing people who are lost under our act. It is quite a different thing and should be done under the Public Service Staff Relations Act, if they are going to dispense with groups or acquire groups.

As you know, the Public Service Staff Relations Act is quite a different act from ours. It has, what you might call, the structured bargaining units which are fixed by law and the act has not been amended for quite a while. It is, I understand, or may be coming up for amendment at some time when that kind of problem should be dealt with. You really do not know what you are doing to a group of our employees if you say that they should come under the Public Service Staff Relations Act, because the Public Service Staff Relations Act does not provide for a good many things in bargaining. It may be that a portion of the public service would prefer to bargain with that group on a separate basis rather than under the Public Service Staff Relations Act.

The Public Service Staff Relations Act does not permit bargaining on a great many things for which this bill will permit bargaining.

Then you have the structured bargaining units and this may have the effect of placing these employees where they would not want to be. We certainly considered this thing very much in drafting as it is the natural thing that would occur, and we came to the conclusion that we had better leave this kind of thing to an amendment under the Public Service Staff Relations Act when it is revised, and probably when some of the provisions of the act which provide for structured bargaining units, which provide for a restricted area of bargaining, will be dealt with in that act.

The act is several years old now, and I am quite sure that when it does come up, many provisions will have become obsolete by reason of time and by reason of the attitude and the experience of the unions, and not only that, but of the public service on the employer's side and Treasury Board, that there will be quite radical revisions. I think it would probably be brought more into line with the collective bargaining legislation. I do not say completely into line, but more into line with the collective bargaining legislation that we have in the federal area as represented by this bill, and as the provinces have. That is all I can say to the point.

[Interpretation]

Le président: Très bien, par conséquent il s'agit bien de l'annexe 1 et non pas de l'annexe A.

M. Broadbent: C'est exact. Monsieur le président, les vertus de cet amendement étant évidentes, il doit faire l'unanimité.

M. Alexander: Je sais que vous êtes un rapide, Ed, mais il ne faudrait pas aller trop vite. J'ajoute que M. Broadbent est désavantagé car l'amendement a été préparé par John Skoberg et vous avez ...

M. Broadbent: Je peux donner de brèves explications sur ce qu'entraînerait un tel amendement, monsieur le président. J'aimerais pouvoir être le plus bref possible. D'après ce qu'on m'a dit, cet amendement prévoit le transfert des droits de négociation dans le sens inverse, dans le cas où une telle situation se présenterait. Fin de citation.

M. Weatherhead: Monsieur le président, nous pourrions peut-être demander aux fonctionnaires de nous donner leur avis au sujet de cet amendement.

Le président: Voudriez-vous faire des observations à ce sujet, M. Wilson? M. Armstrong?

M. Armstrong: Monsieur Wilson.

M. Wilson: Comme l'a dit M. Broadbent, cet amendement me paraît juste. Nous ne faisons qu'intégrer certaines personnes. S'il est question de se séparer de certains groupes ou d'acquiescer de nouveaux groupes, c'est une chose tout à fait différente et cela devrait être fait en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Comme vous le savez, il y a une nette différence entre notre loi et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Elle contient des unités de négociation structurées qui sont fixées par la loi et la loi n'a pas été amendée depuis longtemps. D'après ce que je sais, lorsqu'un tel problème se présentera, on envisagera l'amendement. Lorsqu'on dit à un groupe de nos employés qu'il devrait dépendre de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, on ne sait pas très bien à quoi on s'engage car cette loi ne prévoit pas grand-chose en ce qui concerne les négociations. Il est possible qu'un élément de la Fonction publique préfère négocier avec ce groupe d'une manière séparée plutôt que dans le cadre de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne permet pas la négociation dans maints domaines pour lesquels ce bill la prévoit.

Ensuite, vous avez ces unités de négociation structurées et leurs conséquences qui ne plairont pas forcément aux employés. Nous en avons beaucoup tenu compte lors de la rédaction car c'est une éventualité naturelle, et nous sommes parvenus à la conclusion qu'il était préférable d'en laisser le soin à un amendement de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique lors de sa révision, et lorsque certaines des dispositions de la loi qui prévoient des unités de négociation structurées, qui prévoient une limitation de la négociation, seront traitées dans la loi.

Cette loi est vieille de plusieurs années, et je suis certain que lors de la révision, de nombreuses dispositions sembleront maintenant archaïques et en raison non seulement de la nouvelle attitude et de l'expérience des syndicats, mais de celle des employeurs de la Fonction publique et du Conseil du Trésor, des révisions radicales seront apportées. La Loi sur les conventions collectives permettra de réaliser ce réalignement. Je ne dis pas tout à fait conforme, mais plus conforme à la loi sur les négociations collectives qui est de la compétence du gouvernement.

[Texte]

The Chairman: Are we ready for the questions?
Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Mr. Wilson's observations seem at face value to have a high degree of plausibility; however, I quite seriously regret that Mr. Skoberg is unable to be here. He knows in detail about this in a way that I do not, therefore I will in fact vote for it even though I might under other circumstances have been completely persuaded. If Mr. Skoberg were here he might have some answers to the points that have just been made.

The Chairman: I do not think Mr. Skoberg had the answer that is being given now, this was never brought up before. Mr. Wilson did not have a chance to explain to him about the Public Service Act. Nevertheless, we will vote on the amendments right now. Ready for the questions?

All those in favour of the amendment will you please raise your hand. One agreed. All those opposed. Nine opposed.

Amendment negatived.

Proposed Section 145 as amended agreed to.

Proposed Sections 146 to 148 inclusive agreed to.

On proposed Section 149—*Technological change*

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I think I will accept the explanation given by Mr. Mitchell where he is extremely emphatic about those two clauses being disjunctive, but then he threw a little cloud into the issue—it does not matter, it was somebody at the head table—by indicating that the French version is optional. Now I think if we are going to really be consistent we can have one that is in fact disjunctive, that is the English version, and in the French version it does not necessarily have to be disjunctive. In order to relieve us of that danger, I think the only proper thing that we should do is remove the words "ou que" from the French version. I understand then that the French version would also be without any doubt disjunctive. Without elaborating, I would then take away—

The Chairman: Mr. Alexander, before you move your motion I think, to be fair to Mr. Broadbent, Mr. Skoberg is not here and on page 34 where proposed Section 149 starts, Mr. Skoberg had an amendment to move under Section 149 (1), and maybe Mr. Broadbent would be ready to move it now and we would deal with yours right after, Mr. Alexander.

Mr. Broadbent: I will do that, Mr. Chairman.

The Chairman: All right, Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: I move that proposed Section 149(1) of Clause 1 of Bill C-183 be amended as follows:

a) Delete the word "and" at the end of line 40 on page 34.

b) Delete the period and substitute the word "or" at the end of line 45 on page 34.

[Interprétation]

fédéral, comme le montre ce projet de loi, et aux lois qui sont de la compétence des provinces. C'est tout ce que j'avais à dire sur cette question.

Le président: Êtes-vous prêts à poser des questions?
Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Les observations de monsieur Wilson semblent, à première vue, très bien fondées. Je déplore cependant l'absence de monsieur Skoberg. Il connaît tout ce qui se rattache à cette question, ce qui n'est pas le cas pour moi. Mon vote sera donc affirmatif, même si, en d'autres circonstances, j'aurais été tout à fait convaincu. Si monsieur Skoberg était ici, il pourrait répondre à certaines des questions qui viennent d'être soulevées.

Le président: Je ne pense pas que monsieur Skoberg ait les réponses, puisqu'on ne les avait jamais soulevés avant ce jour. Monsieur Wilson n'a pas eu l'occasion de lui expliquer la Loi de la fonction publique. Nous procéderons néanmoins tout de suite au vote sur ces modifications. Êtes-vous prêts?

Les personnes en faveur de la modification voudraient-elles lever la main? Un pour. Les personnes qui s'y opposent? Neuf contre.

L'amendement est rejeté.

L'article 145, après modification, est adopté.

Les articles 146 à 148 inclusivement, après modification, sont adoptés.

Au sujet de l'article 149, intitulé *Changement technologique*.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, j'accepte l'explication donnée par monsieur Mitchell, qui s'est longuement arrêté sur le fait que ces deux propositions soient disjonctives. Mais il a quelque peu embrouillé cette question en indiquant que la version française est facultative. Afin d'être plus logique, nous pourrions avoir une version qui soit disjonctive, c'est-à-dire la version anglaise, alors qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait disjonction dans la version française. A mon avis, la seule façon convenable d'éviter ce risque, est d'enlever les mots «ou que» de la version française, qui sera alors, sans aucun doute possible, disjonctive. Sans entrer dans les détails, j'enlèverais ensuite...

Le président: Avant que vous ne fassiez une proposition, monsieur Alexander, je voudrais vous indiquer que monsieur Skoberg, qui n'est pas ici, avait une modification à proposer à l'égard de l'article 149 (1), à la page 34. Peut-être monsieur Broadbent voudrait-il faire la proposition tout de suite? Après quoi nous pourrions étudier la vôtre, monsieur Alexander.

M. Broadbent: Oui.

Le président: Allez-y, monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Je propose que l'article 149 (1) de l'article 1 du bill C-183 soit modifié de la manière suivante:

a) Supprimer le mot «et», à la ligne 44 de la page 34.

b) Supprimer le point et le remplacer par «ou», à la fin de la ligne 50 de la page 34.

[Text]

(c) After line 45 on page 34 add the following new subsection (c):

(c) The removal by an employer of any part of his work, undertaking or business.

We just lost our quorum? He will be back momentarily.

• 1650

The Chairman: We will just hold everything until he gets back.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps Mr. Broadbent could speak to the amendment even though it has not been officially moved.

The Chairman: I would like to read the amendment first but there is no use doing it until we have a quorum. Perhaps instead of moving the amendment we could ask for some explanation.

Mr. Broadbent: I think we got it moved, did we not, before Mr. Caccia left?

The Chairman: I think you started to move it.

Mr. Broadbent: I think it was moved. But what are you suggesting now, Mr. Chairman?

The Chairman: I have to read it but I cannot do that without a quorum. So we have to wait until he gets back. We could have some explanation in the meantime and, if everybody agrees to that, we will have a comment from the department on this amendment. Then I will move it as soon as he gets back.

Mr. Broadbent: Just to talk about the three amendments in order, the purpose of the first one is to allow both proposed Section 149(1)(a) and (b), at the bottom of page 34, to stand on their own merit. The addition of proposed subsection (c) provides for contracting out protection. This proposed subsection (c) is now contained, I am informed, in the new Saskatchewan trade union act. This is a point of some kind of important historical precedence.

The Chairman: Mr. Wilson, what do you have to say on this amendment?

Mr. Wilson: It very drastically enlarges the scope of the technological change provisions and, of course, employers and employees have been making their representations on the basis of this definition. While that may not weigh here in the Committee, it is untested as far as we are concerned.

This definition was the subject of lengthy consideration and was submitted to groups of employers and trade unions, and there have been some representations on it. I suppose it would be fair to say that some trade unions do not consider it wide enough and some employers would probably consider it either too wide or that it should not be there at all.

As far as the department is concerned, we would want to go along with the definition in the legislation until it is sufficiently tested by time and exposure so that we might then warrant coming in with some modifications of the definition.

That is all I can say with respect to that.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, this particular portion of the technological change section must have been subjected to a lot of research, questioning and advice from all manner of parties.

[Interpretation]

c) Ajouter un nouveau paragraphe c) après la ligne 50 de la page 34:

c) La suppression, par un employeur, de toute partie de son entreprise, son affaire ou son ouvrage.

Nous ne sommes plus en nombre suffisant. Il n'est sorti que pour quelques instants.

Le président: Nous allons attendre son retour pour continuer.

M. Weatherhead: Monsieur le président, M. Broadbent pourrait parler de l'amendement même si on ne l'a pas encore proposé officiellement.

Le président: Je voudrais d'abord lire l'amendement, mais cela ne sert à rien s'il n'y a pas quorum. Au lieu de proposer l'amendement, nous pourrions demander des explications.

M. Broadbent: Je crois qu'il avait été proposé avant le départ de M. Caccia, n'est-ce pas?

Le président: Vous aviez commencé de le proposer.

M. Broadbent: Je crois qu'il avait été proposé. Que voulez-vous faire pour le moment, monsieur le président?

Le président: Je dois en faire la lecture d'abord, mais je ne peux pas commencer s'il n'y a pas quorum. Nous devons donc attendre le retour de M. Caccia. Dans l'intervalle, nous pourrions avoir des explications, si vous le voulez bien. Nous écouterons un commentaire du ministère à ce sujet. Je le proposerai dès son retour.

M. Broadbent: Pour prendre les amendements dans l'ordre, le premier vise à mettre en valeur l'article 149 (I) a) et b) figurant au bas de la page 34. Le paragraphe c) proposé prévoit une protection concernant les contrats passés dans le secteur privé. La nouvelle loi sur les syndicats en Saskatchewan contient ce paragraphe. Cela crée un précédent.

Le président: Monsieur Wilson, que voulez-vous dire concernant cet amendement?

M. Wilson: Il étend énormément la portée des dispositions relatives aux changements technologiques. Cette définition a évidemment inspirée les doléances des employeurs et des employés. Cela n'a peut-être pas d'importance pour le comité, mais, en ce qui nous concerne, cela n'a pas encore été mis à l'épreuve.

Cette définition a fait l'objet d'une longue étude; on l'a soumise à des groupes d'employeurs et de syndicats qui nous ont présenté leurs griefs à ce sujet. On peut affirmer que certains syndicats ne la croient pas assez large et que certains employeurs pensent qu'elle est trop large ou qu'elle ne devrait pas exister.

Pour sa part, le ministère accepte la définition contenue dans la loi jusqu'à ce qu'elle soit suffisamment éprouvée par le temps et la pratique. Nous pourrions alors proposer certaines modifications.

C'est tout ce que j'ai à dire à ce sujet.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, cette partie de l'article concernant les changements technologiques a certainement fait l'objet de recherches, de doutes et de conseils de la part de toutes les parties.

[Texte]

Mr. Wilson: Maybe that is the problem.

Mr. Alexander: Maybe it is and maybe it is not the problem, but I think that that proposed Section 149(1)(b) is certainly wide. When you say "a change in the manner in which the employer carries on the work, undertaking or business that is directly related to the introduction of that equipment or material", I would think that paragraph is all-inclusive and would certainly include without being specific the type of situations that Mr. Broadbent has brought to our attention. That proposed section as it stands now is aggravating enough without throwing in another paragraph which opens up the door much more significantly. I would say that paragraph (b), unless Mr. Broadbent can show me where paragraph (b) would not apply, does in fact include the type of movement or action on the part of an employer that Mr. Broadbent is worried about. Therefore, I would reluctantly have to vote against this amendment.

• 1655

The Chairman: Gentlemen, while we have a quorum I will read the amendment which was proposed by Mr. Broadbent. It is moved by Mr. Broadbent:

that Section 149(1) of Clause 1 of Bill C-183 be amended as follows:

a) delete the word "and" at the end of line 40 on page 34;

b) delete the period and substitute the word "or" at the end of line 45 on page 34 and add after line 45 on page 34 the following new subsection:

c) "the removal by an employer of any part of his work, undertaking or business."

So, if we are ready for the question—Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: In reply to the observations of Mr. Alexander which are quite different from those offered by Mr. Wilson, it seems to me that this does go beyond paragraphs (a) and (b); it does refer to a rather specific kind of activity and, therefore, that is why we are proposing it here, but if Mr. Alexander in fact has no objection to it in principle, I cannot see why he would have any objection to its inclusion. If it just makes something a little more specific that he thinks is already entailed in paragraph (b), then all I would do is urge that rather than vote against it, one should support it because if nothing of substance is being added in his judgment to what is already there and he supports what precedes it, then I cannot see why he would not...

Mr. Alexander: I think my problem is that for some reason or another you have not given me any indication as to what we are talking about when you say "the removal by an employer of any part of the work, undertaking or business". I think what we are concerned about is the technological change and when you bring in a paragraph such as that, you would certainly have to give it more consideration than what we are prepared to give it this afternoon in terms of "the removal by any employer of any part of the work, undertaking or business". I believe it is in paragraph (b) and in (b) it is explanatory enough that your paragraph is superfluous. At the same time it opens up a door that I am not prepared to walk through, because I do not know what type of situation you have in mind.

Amendment negatived.

[Interprétation]

M. Wilson: C'est peut-être de là que vient le problème.

M. Alexander: Le problème peut venir de là, mais ce n'est pas certain. Il reste cependant que l'article 149 (I) b) proposé est vraiment large. Lorsque vous dites «un changement quant à la manière dont l'employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage, qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou de cet outillage», l'alinéa me semble tout comprendre et inclurait certainement sans être spécifique une stipulation du genre de ce que M. Broadbent a portée à votre attention. L'article du projet de loi tel qu'il est énoncé présentement est assez décevant sans y ajouter un autre alinéa qui ouvre encore davantage les vannes. Je dirais que l'alinéa b), à moins que M. Broadbent puisse m'indiquer où cet alinéa ne s'appliquerait pas, couvre en réalité le genre d'action de la part de l'employeur qui inquiète M. Broadbent. Je devrais donc, bien qu'à contre cœur, voter contre cet amendement.

Le président: Messieurs, puisque nous avons quorum, je vais lire l'amendement de M. Broadbent. M. Broadbent propose que:

l'article 149(1) de la clause I du Bill C-183 soit modifié de la façon suivante:

a) en supprimant le mot «et» à la fin de la ligne 44 à la page 34;

b) en supprimant le point et y substituant le mot «ou» à la fin de la ligne 50, à la page 34 et en ajoutant après la ligne 50, à la page 34, le nouveau paragraphe suivant:

c) «la suppression de toute partie de son ouvrage, entreprise ou affaire».

Êtes-vous prêts à passer aux voix, monsieur Broadbent?

M. Broadbent: En réponse aux observations de M. Alexander, qui seront très différentes de celles de M. Wilson, il me semble que ceci outrepassse les alinéas a) et b); cela vise un genre particulier d'activités et, par conséquent, c'est pourquoi nous proposons ici, mais si M. Alexander ne s'y oppose pas en principe, et je ne vois pas pourquoi il s'y opposerait. S'il s'agit simplement de préciser ce qui se trouve déjà dans l'alinéa b), plutôt que de m'y opposer par un vote, j'insisterais pour qu'on l'appuie si rien n'est essentiellement ajouté à ce qui s'y trouve déjà et qu'il soit en faveur de ce qui précède et je ne vois pas pourquoi...

M. Alexander: Je comprends mal car vous ne m'avez pas expliqué ce que vous vouliez dire par «supprimer par l'employeur toute partie de l'ouvrage, entreprise ou affaire». Nous parlons de changements technologiques et pour introduire un alinéa comme celui-là, il faudrait étudier plus à fond la proposition. Cela semble compris dans l'alinéa b) et assez clair pour que l'alinéa que vous proposez soit superflu. En même temps cela ouvre une porte que je ne suis pas prêt à franchir, bien que je ne sache pas quelle est votre idée.

L'amendement est repoussé.

[Text]

The Chairman: We will move now to page 35. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, as I stated and I will not repeat myself, we were concerned about whether in fact (a) and (b) were disjunctive or not in the English version. We have been assured that they were, but on the other hand, in the French version it does not have to be disjunctive. In other words, there is an option. So as I stated, in order to make both versions consistent in terms of intent, I think the easiest way to do it rather than me getting involved with something that is not grammatically correct, is to remove the words "ou que" from the French version, which, in effect, would make the English and French versions under paragraph (a) and (b) disjunctive.

• 1700

An hon. Member: And consistent.

Mr. Alexander: And consistent.

The Chairman: It will not be like your first amendment now. You are asking about taking out instead of adding, right.

Mr. Alexander: Right.

The Chairman: You are taking out the "ou que" instead of adding "or" to the English version.

Mr. Alexander: Oui.

The Chairman: Oui. I have it here, so I think we change that.

Mr. Alexander: I have another amendment.

The Chairman: I think we should deal with that first amendment; then you have another one further along.

Mr. Alexander: Yes.

The Chairman: Right.
It is moved by Mr. Alexander:

That Section 149 of Bill C-183 be amended in the French version by striking out line 25 on page 35 and substituting the following therefore: "en vertu de ce paragraphe" which means that "ou que" would be taken out.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, should that not be paragraph 2, rather than 1?

Mr. Alexander: I will explain that. Whether I am right or wrong, we have indicated this bill is composed of five clauses really and we are still dealing with clause 1.

The Chairman: We are dealing with proposed section 149(2)(a)(ii). This would be right.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, could we hear what Mr. Mitchell has to say about this amendment?

Mr. Mitchell: Yes, I am told that it is optional whether those words are there or not, in French.

Mr. Weatherhead: It is immaterial. Mr. Chairman, I think I would support the amendment.

[Interpretation]

Le président: Nous allons passer à la page 35. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je ne voudrais pas me répéter, nous cherchons à savoir si a) et b) sont en fait disjonctifs ou pas dans la version anglaise. On nous l'a assuré mais, d'autre part, il n'est pas nécessaire que ce soit disjonctif dans la version française. Autrement dit, il n'y a pas d'option. Pour rendre les deux versions conformes, et plutôt que de s'attarder à l'aspect grammatical, il serait plus simple de supprimer les mots «ou que» de la version française, ce qui rendrait les versions anglaise et française disjonctives à l'alinéa a) et b).

Une voix: Et conformes.

M. Alexander: Et conformes.

Le président: Cela ne sera plus conforme à votre premier amendement, vous parlez de supprimer plutôt que d'ajouter, n'est-ce pas?

M. Alexander: En effet.

Le président: Vous supprimez l'expression «ou que» plutôt que d'ajouter «or» à la version anglaise.

M. Alexander: Oui.

Le président: Oui, je l'ai ici, et nous changeons donc cela.

M. Alexander: J'ai un autre amendement à proposer.

Le président: Nous devrions d'abord étudier le premier amendement, et vous pourrez en proposer un autre un peu plus tard.

M. Alexander: Oui.

Le président: En effet.
M. Alexander propose:

Que l'article 1 du bill soit amendé dans la version française en supprimant la ligne 25 de la page 35 et en y substituant: en vertu de ce paragraphe; ce qui signifie que l'expression «ou que» serait supprimée.

M. Ryan: Monsieur le président, ne faudrait-il pas dire le sous-alinéa (ii) plutôt que (i)?

M. Alexander: Je vais l'expliquer. On a indiqué que ce bill était composé de cinq articles et nous traitons toujours de l'article 1.

Le président: Nous traitons de l'article 149 (2) a) (ii). Ceci est correct.

M. Weatherhead: Monsieur le président, pourrions-nous entendre ce que M. Mitchell a à dire au sujet de cet amendement?

M. Mitchell: Oui, on me dit que ces mots sont indifférents en français.

M. Weatherhead: Peu importe. Monsieur le président, je crois que j'appuierai l'amendement.

[Texte]

The Chairman: All those in favour of the amendment please raise your hands.

Amendment agreed to.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: We will get at the Justice Department one way or another.

Mr. Chairman, still with proposed section 149 (2) line 40, I think I have given the reasons for my amendment. I will repeat in short. It is my understanding that in order for this section to be meaningful on the part either of management or of labour, it must be disjunctive. As I said earlier, in the event that management has arranged some provisions that are intended to assist the employees, then why should they have to go further and acquire a waiver from labour which can mean further bargaining in this regard?

On the other hand, labour does not look at that reason but rather brings in their own reason and states, well, why do you put us in such a position that if we are happy with the provisions intended to assist an employee, why do you want us to go back and ask the union to give their consent to waiving a matter which is their legal right? They said they would run into difficulties in that regard. I cannot add anything to that but it depends on whether in fact the government is interested in this being disjunctive or not. I think this is the whole thing that Mr. Wilson is going to become involved with very, very shortly. If the government is interested in being disjunctive, then I think it is a proper amendment.

Many of the witnesses who came before us pursued their deliberations and arrived at the conclusion I just gave. I will be fair. It was mostly management who took great exception to the inclusion of the technological change section in any event because of the fact that the effect of technological change was one of the least, in terms of concern, regarding both management and labour. They went into all sorts of matters which would give lay-offs which were more important than the technological change section in the bill. What I am stating is that if we are going to reach a compromise here—and I think we have until now with respect to the amendments that have been brought in, keeping in mind what we had in the old bill—we need one further step, but it depends on what the government is attempting to pursue.

• 1705

The Chairman: Will you move your amendment, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: Oh, yes. I will move my amendment, sir.

The Chairman: We are one short of a quorum right now so we will have the explanation first and then your amendment. Mr. Wilson.

Mr. Wilson: He might come in sooner because it is going to take a fair amount of time to explain this. However, I will condense it. Ordinarily, when labour and management are in agreement, the Department of Labour is in agreement unless a question of principle is involved. It must be apparent to everyone here that this version would not have appeared here unless the department and our masters had very serious doubts about what would take place if it were not there. There have been certainly a few million words spoken about little (i), as they call it.

I think it was the Railway Association of Canada who first came to us when we asked them for their comments on the bill and said, "We do not like the whole provision but if you have to have this kind of provision, we think you

[Interprétation]

Le président: Ceux qui sont en faveur de l'amendement, levez la main.

L'amendement est adopté.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Nous rattraperons le ministère de la Justice d'une façon ou d'une autre.

Monsieur le président, toujours concernant l'article 149 (2), à la ligne 40, je crois avoir donné les raisons de mon amendement. Je vais le résumer brièvement. Pour que cet article ait un sens et pour le patronat et pour les syndicats il doit être disjonctif. Comme j'ai déjà dit, si la direction a prévu des dispositions en vue d'aider les employés, pourquoi seraient-ils obligés d'obtenir que ces derniers se désistent au risque d'avoir à reprendre les négociations?

Par contre, les employés ne considèrent pas cette raison mais plutôt offrent leurs propres arguments et déclarent ne pas comprendre pourquoi on les met dans une telle situation et qu'ils sont satisfaits des dispositions visant à aider l'employé, pourquoi les incite-t-on à faire machine arrière et à demander au syndicat de consentir à la renonciation d'un droit juridique. L'objection est que cela peut présenter des difficultés. Je ne puis rien ajouter de plus, mais cela dépend si le gouvernement désire vraiment que ceci soit disjonctif ou non. Je crois que M. Wilson se trouvera dans ce pétrin très bientôt. Si le gouvernement tient à la disjonction, j'estime que l'amendement est valable.

Nombre de témoins qui se sont présentés devant le Comité en sont venus au cours de leurs délibérations à la conclusion que je viens d'exposer. Soyons justes, c'est surtout le patronat qui s'opposait à l'article sur le changement technologique car c'est l'aspect qui préoccupe le moins et le patronat et les employés. Les nombreuses discussions donnaient plus d'importance au licenciement qu'au changement technologique. Nous allons en venir à un compromis et nous avons encore un pas à faire sur les anciens amendements compte-tenu des intentions du gouvernement.

Le président: Voulez-vous proposer votre amendement, monsieur Alexander?

M. Alexander: Oh, oui. Je vais proposer mon amendement.

Le président: Il nous manque encore un membre pour le quorum et nous allons donc entendre l'explication d'abord puis vous proposerez votre amendement. Monsieur Wilson.

M. Wilson: Il arrivera peut-être trop vite, car il faudra assez de temps pour expliquer ce point. Toutefois, je vais résumer. Ordinairement, quand les employés et le patronat son d'accord, le ministère du Travail l'est aussi sauf lorsqu'une question de principe est soulevée. Chacun ici doit reconnaître que cette version n'aurait pas été libellée à moins que le Ministère et nos maîtres aient entretenu des doutes sérieux sur ce qui allait se produire si ces mots ne s'y trouvaient pas. Il y a eu des millions de paroles de prononcées au sujet du petit (ii) comme on dit.

Il me semble que c'est l'Association des chemins de fer du Canada qui a déclaré: «Nous n'aimons pas la disposition dans son ensemble mais, si elle s'impose, vous devez accorder un certain crédit aux employeurs qui ont déjà

[Text]

should give some credit to the employers who have already in their collective agreements made substantial concessions in the cause of protection against technological change." I must say that appeared very reasonable to us and we set about doing that because we do know that some employers have made quite substantial concessions. The Railway Association of Canada raised this as a matter of principle because in practically all of their collective agreements there are provisions which relate to technological change with a procedure for their final adjustment, and also within their collective agreement, a provision which provides, as the law does, for the final settlement of all things in the collective agreement. Of course, the technological change provisions being in the collective agreement would be subject to that amendment. That is by way of aside.

In any event, you have what you might call three avenues that a bargaining agent and an employer can pursue in this act. You have the route by notice, for instance, whereby the employer either gives notice if he considers it to be in his interests or does not give notice if he has no knowledge of what change is going to take place and must therefore take his chance on having the agreement reopened.

• 1710

The other avenue, of course, is for the employer and the union to agree on a procedure as provided in (b) under which the technological change provisions as they arise can be negotiated and finally settled during the term of the agreement, which means if they could not come to any agreement by negotiations, some process such as arbitration would decide.

Then you have the third avenue where the employer may escape the reopening of his collective agreement which he values or says that he values, and that is the substantive provision in the collective agreement of protection against technological change. That could be procedures by way of early retirement, attrition of personnel, no dismissals, no lay-offs, in short, bear the expense until natural attrition takes over or any other such procedure. It could be extended vacations with pay or leave without pay in the case of technological change provisions.

That introduces quite a new concept which struck us, and that is who is going to determine when or where these substantive change provisions are sufficient for the purpose which the parties have agreed upon. The employer in making the concessions must have known in his mind that he was trading them for the avoidance of reopening the collective agreement, and the trade union in accepting them must have known that he was offering them so that he would be able to retain a closed agreement.

You have to have three provisions in legislation and one, of course, is that it is fair, as you said, to employers and another that it is fair to the employees, but it also has to be administratively viable so that it will help the employees and the employers, and will be in the interests of good, sound, constructive industrial relations.

I must say there was a great deal of discussion on this—this is the final outcome of all of our discussions and they were very heated—there were differences of opinion, but you do have to put some seal on this deal that the employees and the employers have made, and unless you are going to have this waiver of the technological change provisions, there is no determinant of the bargain because at any time during the collective agreement that the employer introduces a change and the bargaining agent

[Interpretation]

fait de grandes concessions dans leurs conventions collectives pour la protection contre les changements technologiques.» Cela semblait très raisonnable et nous avons entrepris de le faire car nous savons que certains employeurs ont fait des concessions très importantes. L'Association des chemins de fer du Canada en a fait une question de principe dans presque toutes ses conventions collectives, où l'on trouve des dispositions concernant le changement technologique et une procédure d'ajustement et aussi une disposition conforme à celle de la loi pour le règlement définitif de tous les articles de la convention collective. Les dispositions visant le changement technologique de la convention collective seraient modifiées par cet amendement. Je le dis en passant.

En tout cas, trois voies sont ouvertes à l'agent négociateur et à l'employeur grâce à cette loi; la mise en demeure si l'employeur estime que c'est dans son intérêt, ou il n'a pas connaissance qu'un changement se produira, il doit prendre le risque que les négociations soient reprises.

Bien entendu, l'employeur et le syndicat peuvent décider d'adopter la procédure de l'alinéa «b» qui prévoit que les dispositions concernant les changements technologiques peuvent être négociées au fur et à mesure que ces changements surviennent pendant la durée de la convention, ce

qui veut dire que si les négociations n'aboutissent pas, il y a possibilité de s'en remettre à l'arbitrage.

En somme, l'employeur peut esquisser la réouverture de la convention collective à laquelle il tient beaucoup, grâce à la clause de protection contre les changements technologiques. Cela pourrait se faire par le biais de la retraite anticipée, de la réduction naturelle du personnel, sans licenciement, c'est-à-dire supporter les dépenses jusqu'à ce que la réduction naturelle l'emporte; il pourrait aussi s'agir de la prolongation de congé payé ou d'absence non payée dans le cas des dispositions concernant les changements technologiques.

Cette notion tout à fait nouvelle nous a frappé car dans ce cas, qui déterminera quand ou dans quelles circonstances ces clauses de changement technologique important sont suffisantes pour répondre à l'objectif sur lequel les parties se sont mises d'accord. L'employeur, en faisant ces concessions, savait très bien que cela lui permettrait de rouvrir la convention collective, et le syndicat, en les acceptant, savait très bien qu'il pourrait maintenir une convention fermée.

Il faut qu'il y ait trois éléments dans une loi. Premièrement, bien entendu, il faut qu'elle soit juste, comme vous l'avez dit, envers les employeurs, deuxièmement, envers les employés, mais, troisièmement, il faut aussi qu'elle soit administrativement viable afin d'aider les employés et les employeurs, et qu'elle permette des relations de travail constructives et saines.

Nous avons longuement discuté à ce sujet, et c'est ce qui est ressorti de ces discussions souvent très vives. Il y a eu des divergences d'opinions, mais il faut apposer un sceau sur ce contrat passé entre les employés et les employeurs, et à moins d'avoir cette renonciation aux dispositions de changement technologique, il n'y a pas de clauses définitives dans ce contrat car, à tout moment, durant la durée de la convention collective, sur introduction d'un changement par l'employeur, l'agent négociateur, pour une raison économique, politique ou syndicale, peut se précipiter devant le Conseil canadien des relations de travail ou tout autre organisme et dire, tout en reconnaissant avoir signé un contrat, qu'il considère que les dispositions de changement

[Texte]

for some reason or other, it may be economic, it may be political with respect to the operations within the trade union, comes running to the Canada Labour Relations Board or some other agency and says it is true that we made this deal, but we do not consider the technological change provisions that are there to be adequate. This is a seal and the employer also has to waive on the bargain that was made.

If they do not want to have that bargain, if they do not like that arrangement, they have got two other avenues to go to; one is in (b) and the other is in (a), that is by giving notice or by putting in a procedure. I do not think you can have—and I speak this way very earnestly—good industrial relations unless the bargain is sealed in such a way that the parties do not have access to the technological change provisions.

That is a condensed version of all of the discussion that has prevailed. It is true that under certain circumstances it is claimed that the union may have difficulties or will have difficulties in signing a waiver if, in the light of after events, it appears that it should not have signed the waiver, but I would think that the trade unionists would protect themselves, as all trade union leaders protect themselves, by going to the employees and saying, "We have been offered these provisions to protect us from technological change, but they are only offered to us if, under the law, we sign the waiver which removes us from the technological change provision." The employees will vote on it and it will then be up to them, not to the trade union leaders. It will be up to them. They will ask his advice, of course, and he may chose to give it in any way he likes, but they may consider they are taking a chance.

• 1715

The nature of industry varies. In some circumstances they could be well able to take it because the employer assures them there will be no technological change; there has not been and they may feel there is small risk. In other circumstances they may feel that the risk is great so, as they would with any other bargain, they will say no. We would prefer to reopen the agreement when and if technological change is introduced, or let us have (b), which we would like and which will give us all the protection we desire against technological change. As I said, the railway companies have both, they have both (b) and (c), and the waiver question does not relate to the greater portion of their collective agreements at all, certainly the nonoperating groups. Some of the other groups may be in a different situation. On balance, and in order that this legislation will be administratively viable and that the parties will not be continually litigating before the board that the substantive provisions in the collective agreement are inadequate, we have introduced (ii), by which the parties of their own free will may or may not accept. That is all I have to say on the subject.

The Chairman: Mr. Alexander, if you would like to move your amendment now, I will read it.

Mr. Alexander: Yes, Mr. Chairman. I would move that proposed Section 149 (2) (c) (i) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting line 40 on page 35 and substituting therefor "logical change, or". In other words, the amendment just adds the word "or" to it on the basis of the reasoning which I have pursued, and contrary to what Mr. Wilson has just indicated. Notwithstanding the explanation that was given by Mr. Wilson I still have some difficulties, and yet I can readily see what he is talking about. I think it is the word "intended" that really governs, because

[Interprétation]

technologique ne sont pas adéquates. C'est un sceau et les employeurs doivent aussi renoncer au contrat qui a été passé.

Si les employés ne veulent pas de ce contrat, s'ils n'aiment pas cet arrangement, il leur reste deux possibilités. L'une est contenue dans l'alinéa (b) et l'autre dans l'alinéa (a), à savoir la mise en demeure ou l'engagement d'une procédure. On ne peut pas, et ceci est ma ferme conviction, avoir de bonnes relations de travail si la convention collective n'a pas été scellée de telle manière que les parties n'aient pas accès aux dispositions de changement technologique.

Ceci n'est qu'un résumé des thèmes que nous avons débattus. Il est vrai que dans certaines circonstances, on prétend que le syndicat peut avoir ou aura des difficultés à signer la renonciation si des événements ultérieurs indiquent qu'il n'aurait pas fallu signer. Mais il me semble que les chefs syndicaux se protégeraient en disant aux employés que ces dispositions sont destinées à les protéger contre les effets du changement technologique mais à la condition que, conformément à la Loi, la clause de renonciation soit signée, supprimant donc la disposition sur le changement technologique. Si les employés votent ce changement, cela déchargera les dirigeants syndicaux de toute responsabilité, mais ils peuvent considérer cela comme un risque.

Les industries varient, et dans certaines circonstances il sera peut-être facile de renoncer si l'employeur assure aux employés qu'il n'y aura pas de changement technologique; le risque semble alors minime. Dans d'autres cas, le risque sera plus grand et ils n'accepteront pas de renoncer. Nous préfererions rouvrir les négociations si un changement

technologique se produisait ou bien conserver l'alinéa (b) qui nous convient et qui nous assure toute la protection nécessaire contre le changement technologique. Les sociétés de chemins de fer ont les deux, l'alinéa (b) et l'alinéa (c) et la clause de renonciation n'a pas de rapport avec la plus grande partie de leurs conventions collectives, du moins avec les groupes non fonctionnels. D'autres groupes sont peut-être dans une situation différente. Tout compte fait, pour que ce projet de loi soit viable, que les parties ne soient pas constamment aux prises avec la Commission, et que les dispositions essentielles de la convention collective ne soient pas inefficaces, nous avons introduit le sous-alinéa (ii) en vertu duquel les parties peuvent librement accepter ou rejeter la proposition. C'est tout ce que j'ai à dire à ce sujet.

Le président: Monsieur Alexander, si vous voulez maintenant proposer votre amendement, je vais le lire.

M. Alexander: Oui, monsieur le président, je propose que l'article 1 du Bill soit modifié en supprimant la ligne 40 à la page 35 et en y substituant: «Changement logique, ou». Autrement dit, l'amendement ajoute simplement le mot «ou» conformément à l'idée que j'ai exposée et contrairement à ce que M. Wilson vient d'indiquer. Je ne sais pas très bien ce qu'a dit M. Wilson et cependant je sais de quoi il parle. Je crois que c'est le mot «destiné à» qui en régit le sens, car des facteurs inconnus pourraient obliger à reprendre les négociations. Vous dites que du moment que

[Text]

in the long run and because of certain factors that were unknown at a particular time intention can mean that it would have to be reopened. You say that as long as you have that particular (i) with the waiver condition and once that waiver is signed, regardless of whether they made a mistake in the first instance or they did not have all the facts and figures and implications before them, the door is closed. I think this is what you are saying.

Mr. Wilson: For the term of that agreement.

Mr. Alexander: For the term of that agreement.

Mr. Wilson: They may well be guided in the next agreement by other considerations based on their experience.

Mr. Alexander: This leads me to another question. Parties can or cannot pursue a particular set of circumstances and at times legislation gives them the right to waive the provisions. In other words, if two parties believe that they can carry on with their discussions and arrive at a substantial collective agreement, they do not have to worry about a technological change section whatsoever. I am stating that you do not have the type of procedure whereby the parties can waive out of the provisions of the act. You have placed it in conjunction with something else, and I think this is where perhaps maybe the confusion—not confusion—a proper interpretation has come from. You have given the parties the right to waive out of the act, but it is subject to an intention to assist the employees being in the collective agreement.

• 1720

I am stating that (ii) should be a proposed section by itself in order to give the parties the right to proceed under collective agreement involving the effects of technological change, without having to resort to the act itself. This is not there. It is there, but it is subject to something in the collective agreement intending to assist.

So I am stating that if we mean what we say there should be a provision which allows the parties to waive out. Why does it not stand alone? Maybe that is not the intention of the government.

Mr. Wilson: Then that would be in direct contradiction to the legislation. You would be passing an act which provides for technological change and you would allow without any conditions being attached to it, that they say we do not want to come under the legislation.

Mr. Alexander: If they agree to it. It takes two parties, and there are other pieces of legislation that have that same type of frame.

Mr. Wilson: This is a new type of provision. Do you agree that they should, for instance, be able to opt out of the strike provision under the act.

Mr. Alexander: Just a minute, I am not saying that we are going that far. No, no. If I thought that we should go that far maybe we would have moved an amendment to remove all technological matters from the bill.

No, all I am stating is that the way this bill is prepared and presented you have left many people thinking that what was intended also was that they had the right to opt out, to waive the provisions.

Mr. Wilson: No, not unless substantial concessions are made which satisfy the trade union to the extent that, as you can see, it is making no sacrifice under the legislation in agreeing with the deal that has been made.

[Interpretation]

vous avez ce sous-alinéa (i) et la clause de renonciation et que la renonciation est signée, qu'il y ait erreur ou non dans le premier cas ou même si tous les faits et chiffres et implications ne sont pas exposés, la porte est fermée. Il me semble que c'est ce que vous dites.

Mr. Wilson: Pour la durée de la convention.

Mr. Alexander: Pour la durée de cette convention.

Mr. Wilson: L'expérience suscitera d'autres questions à examiner lors de la prochaine convention.

Mr. Alexander: Ceci m'incite à poser une autre question. Les parties peuvent agir, ou non, selon certaines circonstances, et, parfois, la Loi leur donne le droit de renoncer à certaines dispositions. Autrement dit, si les deux parties croient pouvoir poursuivre leurs négociations et aboutir à une convention collective avantageuse, elles n'ont pas à se préoccuper de l'article sur le changement technologique. Je dirais que vous ne disposez pas du genre de procédures permettant aux parties de renoncer à certaines dispositions de la Loi. Ces deux idées se mêlent et c'est ce qui fait équivoque. Vous avez donné aux parties le droit de renoncer aux dispositions de la loi, mais avec l'intention d'aider les employés qui font partie d'une convention collective.

Ce que je dis c'est que l'alinéa (ii) devrait constituer un article, afin de donner aux parties le droit d'agir au sein de

la convention collective concernant les effets du changement technologique, sans avoir à recourir à la loi. Ceci n'est pas explicite. Cela s'y trouve, mais sous réserve de la convention collective.

Si nous sommes sincères, nous devrions prévoir une modalité permettant aux parties de renoncer à certaines dispositions. Pourquoi cela n'est-il pas formulé de façon distincte? Peut-être n'est-ce pas l'intention du gouvernement.

Mr. Wilson: Cela irait à l'encontre de la loi. Il faudrait adopter une loi qui stipule le changement technologique et qui permette la renonciation sans conditions.

Mr. Alexander: S'ils y consentent. Il faut deux parties et d'autres lois sont ainsi conçues.

Mr. Wilson: C'est une disposition d'un nouveau genre. Acceptez-vous, par exemple, que les employés puissent renoncer à la grève permise en vertu de la loi?

Mr. Alexander: Un instant, je ne prétends pas aller jusque là. Non, non. Sinon, il aurait peut-être fallu proposer un amendement pour supprimer tout ce qui a trait à la technologie dans le bill.

Non, ce que je dis c'est que, de la manière dont le bill est préparé et présenté, vous laissez entendre à beaucoup de gens qu'ils pouvaient choisir de renoncer à certaines dispositions.

Mr. Wilson: Non, à moins que des concessions importantes conviennent au syndicat de façon qu'il n'ait aucun sacrifice à faire, en vertu de la loi, pour conclure cet accord.

[Texte]

Mr. Alexander: True. It takes both parties to understand what they are talking about and to reach a conclusion in that regard, and if in dealing with technological changes they do not have to refer to the bill, then I am stating that perhaps what the government meant, is that you could have the right to waive the provisions of the bill.

Mr. Wilson: Only in certain circumstances and only as agreed upon by the parties. As I said, if the parties do not like this route then they have two alternatives. In the beginning it was absolute; there were no escapes at all. The agreement could be opened and on the representations we accepted certain, what you might call, avenues by which an employee and a trade union for that matter could retain a closed agreement for the period, because under certain circumstances trade unions too do like a closed agreement.

As far as this provision is concerned if you had (ii) set up specifically without reference to (i) you would just simply then make it a test of strength between the employer and the trade union. If we do not have (ii) in the agreement the employer could say, you are not going to have an agreement; if you do not provide this waiver we are not going to make an agreement.

Mr. Alexander: Or it could go the other way too, if the agent says, if you do not give me what I want, then we will not give you the waiver.

• 1725

Mr. Wilson: The waiver standing alone has some principles attached to it which a square with the section as a whole that there should be protection against technological change. Standing alone, it would not have.

The Chairman: I will read Mr. Alexander's amendment:

That Clause (1) of the Bill be amended by striking out line 26 on page 35 and substituting therefor: "logical change, or"

Amendment negated.

On that same section Mr. Broadbent would have an amendment to move.

Mr. Broadbent: I move, Mr. Chairman, that proposed Section 149(2) (i) and (ii) of Bill C-183 be amended as follows:

(a) delete the word "and" in line 40 and replace the comma, following the word "change" with a period on page 35

(b) delete (ii) in its entirety on page 35.

Mr. Wilson: I think the same explanation applies as in the case of the previous amendment. There is probably an additional reason which I can now bring up because I said I would shorten my explanation previously. In addition to what I have already said, it is not desirable to set up any agency of government, a board or labour court or any other tribunal which will be able to sit in judgment on a decision reached by labour and management. The whole purpose of the waiver provision which it is now proposed be deleted was that the parties would themselves assume the responsibility for the bargain that they had made and they would not be continually beseeching the Canada Labour Relations Board for a ruling that the bargain that they had made was or was not a good one. We do not want to see the Department of Labour, the Canada Labour Relations Board or any third party say to labour and management what they should put in their agreements or qualitatively whether it is good or bad.

[Interprétation]

M. Alexander: Vrai. Il faut deux parties pour comprendre ce dont il est question et en arriver à une conclusion; si, en ce qui concerne les changements technologiques, elles n'ont pas à consulter le bill, je suppose donc que le gouvernement avait peut-être l'intention d'accorder le droit de renoncer à certaines dispositions du bill.

M. Wilson: Seulement dans certaines circonstances et sur l'accord des deux parties. Si les parties ne sont pas satisfaites de cette modalité, elles ont deux autres moyens de procéder. Au début, la règle était absolue; il n'y avait aucun moyen d'y échapper. On pouvait renégocier et accepter certaines procédures, et l'employé et le syndicat pouvaient conserver les conventions fermées durant la période car, dans certaines circonstances, les syndicats tiennent également à la convention fermée.

Au sujet de cette disposition, le sous-alinéa (ii), s'il était inséré sans tenir compte de l'alinéa (1), mettrait simplement à l'épreuve la force de l'employeur et du syndicat. Sans le sous-alinéa (ii), dans la convention, l'employeur pourrait décider de ne pas signer d'accord; si vous n'insérez pas la clause du renoncement, nous n'aurons pas de compensation.

M. Alexander: Ou cela pourrait se faire en sens inverse. Un agent peut déclarer que s'il n'obtient pas ce qu'il veut, il n'accordera pas non plus le droit de renoncer.

M. Wilson: Dans le contexte de l'article tout entier, ce droit de renonciation va de pair avec les dispositions de protection à l'égard des changements technologiques. Si on l'en sépare, elle ne le ferait pas.

Le président: Je vais lire l'amendement proposé par M. Alexander:

Que l'article 1 du Bill soit modifié en remplaçant la ligne 26 de la page 35 par ce qui suit: «effet de ce changement, ou»

L'amendement est repoussé.

M. Broadbent a un amendement qui vise ce même article.

M. Broadbent: Je propose, monsieur le président, que le projet d'article 149 (2) (i) et (ii) soit amendé de la façon suivante:

(a) retrancher le mot «et» à la ligne 40 et remplacer la virgule qui suit le mot «changement» par un point et

(b) supprimer le paragraphe (2) totalement.

M. Wilson: Je crois qu'on peut donner la même explication que dans le cas de l'amendement précédent. Je puis peut-être donner une autre raison car j'ai déjà dit que j'allais abréger mon explication. Outre ce que j'ai déjà dit, il n'est pas souhaitable d'instituer un organisme gouvernemental, un conseil, un tribunal de travail ou n'importe quel autre tribunal pour se prononcer sur les décisions auxquelles aboutissent les travailleurs et la direction. Le but de cette disposition, qu'on veut maintenant supprimer, était d'assurer que les parties en cause assumeraient la responsabilité de la convention qu'elles ont négociée et qu'elles ne courraient pas constamment au Conseil canadien des relations du travail demander une décision sur leur convention. Nous voulons éviter que le ministère du Travail, le Conseil canadien des relations du travail ou un tiers quelconque disent au syndicat et à la direction ce qu'ils devraient inclure dans leur convention ou décident si une convention est bonne ou mauvaise.

[Text]

I think what I have said with respect to the previous amendment also applies to this situation too.

Amendment negatived.

The Chairman: On that same section there is one more amendment to be moved by Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: I move that proposed Section 149(3) of Clause 1 of Bill C-183, lines 45, 46, 47 and 48, on page 35 be deleted.

• 1730

The Chairman: I will read your amendment. It is moved by Mr. Broadbent

proposed that Section 149(3) of Clause 1 of Bill C-183, lines 45, 46, 47 and 48, on page 35 be deleted.

Amendment negatived.

Proposed Section 149 agreed to on division.

The Chairman: Gentlemen, it is 5.30 and this Committee will adjourn until 8 o'clock tonight.

EVENING SITTING

• 2020

The Chairman: Gentlemen, we will start our meeting. The Committee will resume consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

I would like you to move to page 36, proposed Section 150.

Are there any question on proposed Section 150? Mr. Alexander.

• 2025

Mr. Alexander: I would like to question Mr. Wilson and the other witnesses. We had a problem placed us by the construction people, particularly when we are now starting to talk about taps in the Mackenzie River route regarding oil. I know you have heard of this. They have thought that this bill is extremely unfair to them. We start talking about 90 days notice.

If you start talking about 90 days with firms such as that who will be involved with pipeline development up in the Northwest, I wonder whether the department has really thought of the significant effect this would have on the construction industry, particularly for those involved with pipelines.

I have never heard anybody mention it since their brief has been brought to our attention. But it seems to me that this is a peculiar problem, and one that I think should have had special consideration, or at least more in-depth thinking about the peculiar problem that they are faced with, about this 90-day notice.

I wonder if Mr. Wilson or Mr. Mitchell, or any one of the gentlemen up at the front, would be able to clarify my thinking on this matter. Is this going to be a hardship on them? We talk about oil routes, and it is going to involve building a pipeline, and they are very concerned about this bill.

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister, Department of Labour): It should not be any more onerous on them than it is on any employer. I do not think an employer embarks upon a program of any significance unless he does some planing beforehand. It is the intent of this legislation that he will make the employees aware of what his plans are with respect to technological change by giving them notice, so that they can react if they care to react, and so that they can consider the position.

[Interpretation]

Je crois que ce que j'ai dit au sujet de l'amendement précédent s'applique aussi dans ce cas.

L'amendement est repoussé.

Le président: Je crois que M. Broadbent a toujours un amendement à proposer à l'égard de ce même article.

M. Broadbent: Je propose que les lignes 46, 47, 48 et 49 de l'article 149 (3) de l'article premier du Bill C-183 à la page 35, soient supprimées.

Le président: Je vais lire votre amendement. M. Broadbent

propose que les lignes 46, 47, 48 et 49, de l'article 149 (3) de l'article premier du bill C-183, à la page 35, soient supprimées.

L'amendement est rejeté.

Le projet d'article 149 est adopté sur division.

Le président: Messieurs, il est cinq heures trente et la séance est levée jusqu'à huit heures ce soir.

SEANCE DU SOIR

Le président: Messieurs, nous allons commencer. Le Comité reprend l'étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Veuillez prendre la page 36, projet d'article 150.

Est-ce qu'il y a des questions sur cet article? Monsieur Alexander.

M. Alexander: J'ai une question à poser à M. Wilson et aux autres témoins. Les représentants de l'industrie de la construction nous ont parlé d'un problème qui les touche particulièrement et qui est très pertinent puisqu'on envisage de construire un oléoduc qui passerait par la vallée de la rivière Mackenzie. Vous en avez déjà entendu parler. Ils trouvent que ce Bill leur est très injuste en ce qui concerne le préavis de 90 jours.

Est-ce que votre Ministère a pris en considération l'effet de ce règlement en ce qui concerne le préavis de 90 jours sur les Sociétés engagées dans le développement des pipelines dans les territoires du Nord-Ouest?

Personne, depuis, n'a soulevé cette question devant ce Comité. Il me semble qu'il s'agit pourtant d'un problème tout particulier qui mérite une étude plus approfondie.

Je me demande si M. Wilson, M. Mitchell, ou un des autres témoins, pourrait me donner des précisions à ce sujet. Est-ce que cela va leur causer des problèmes? Je parle surtout du cas où il est question de la construction des oléoducs. Ils s'inquiètent beaucoup des effets de ce bill.

M. Bernard Wilson (sous-ministre, ministère du Travail): Cela ne devrait pas leur causer plus de problèmes qu'aux autres employeurs. Je ne crois pas qu'un employeur puisse lancer un programme important sans faire une planification préalable. Cette loi va l'obliger d'informer à l'avance les employés de ces projets en ce qui concerne les changements technologiques pour leur permettre d'étudier la situation et de réagir s'ils le veulent.

[Texte]

Mr. Alexander: But once notice is given, keeping in mind the short season if you will, or the short construction season up there, does this not pose a problem with them if you went to the union and said well, let us take the matter before the board?

Mr. Wilson: I think the requirement is that the employer give the notice. This, as I said, is for the purpose of informing the employees. I do not think up in the Northwest Territories any technological change would be introduced that was unrelated to the same practices and methods that were carried on or were being carried on at the centers from which the skilled help came.

Mr. Alexander: But if the changes were introduced and notice was given and the union balks—maybe this is a hypothetical situation but I think this is what we have to deal with because I think the bill has to cover that sort of situation. Do you not have any concern about this sort of situation in terms of the construction people in that area?

Mr. Wilson: Not any more concern than I have for any other employer who by some mischance or miscalculation, or by a sudden decision to invoke a drastic change—I certainly have some concern for him. But I think I have more concern for the employees who are going to be affected by that significant change.

• 2030

Mr. Alexander: The employees will not have a job if the whole works has to shut down because they cannot invoke any technological change and because of the shortness of the season, everything stops.

Mr. Wilson: Is it reasonable to suppose though that those people go up to take a job in the Northwest Territories to put themselves out of work? They are the people who want to work and they go for that purpose. Why would they take any unreasonable attitude here which would have the effect of keeping them out of work for the balance of the season?

Mr. Alexander: I can see that sort of situation happening all the time. When we get down to push and shove, if that was the case, why would anybody want to go out and strike because if they go out and strike they are not going to have any money to pay the mortgage or buy a loaf of bread but in the long run they still go out and strike because of a principle. I think you can relate that sort of situation to any particular case where the employee feels that he is aggrieved and it depends on the degree of aggravement and he will go out and strike. I just thought I would bring it to your attention.

Mr. Wilson: You are presupposing that the employer is in breach every time he makes a change. Let us say he makes a change but does not change the working conditions of the employees at all, that is they get the same pay. If you look at proposed Section 151 there is more than an inference that an employer can; when an employer does make the change, 30 days after the union became aware of it, it can go to the board.

Mr. Alexander: Yes, that is right.

Mr. Wilson: In a great many instances the employer may make the change and leave it up to the union to react, if the union thinks it has cause.

[Interprétation]

M. Alexander: Mais une fois le préavis donné, étant donné la saison très courte de construction dans cette région, cela ne leur poserait-il pas un problème si on disait au syndicat de soumettre la question au Conseil?

M. Wilson: Je crois que l'employeur est obligé de donner un préavis. Comme je l'ai déjà dit, c'est pour renseigner les employés. Il me semble invraisemblable qu'on puisse introduire dans les territoires du Nord-Ouest des changements technologiques n'ayant aucun rapport avec les méthodes pratiquées dans les centres où on a recruté des ouvriers spécialistes.

M. Alexander: Supposons qu'on a introduit des changements, qu'on a donné le préavis et que le syndicat n'était pas prêt à les accepter. Je parle peut-être d'une situation hypothétique, mais il faut tout de même en tenir compte puisque le bill doit prévoir toutes les possibilités. Ne vous inquiétez-vous pas du sort de l'industrie de la construction dans cette région?

M. Wilson: Pas plus que je ne le ferais dans le cas d'un autre employeur qui, par malchance ou par manque de prévision, introduit soudainement un changement de grande envergure. Je m'inquiéterais pour lui, mais je m'inquiéterais davantage pour les employés qui seront affectés par ce changement.

M. Alexander: Les employés n'auront plus de travail s'il faut arrêter toutes les activités du fait qu'ils ne peuvent pas invoquer un changement technologique. Étant donné la saison très courte, tout arrête.

M. Wilson: Est-il raisonnable de supposer que des personnes qui acceptent du travail dans les Territoires du Nord-Ouest vont se mettre à pied elles-mêmes? Elles veulent travailler et c'est pour cela qu'elles s'y rendent. Pourquoi adopter une attitude peu raisonnable qui les rendrait chômeurs pour le reste de la saison?

M. Alexander: Cela arrive tout le temps. En fin de compte, si cela était le cas, comment expliquer les grèves puisque si on la fait on n'a pas d'argent pour payer l'hypothèque ni pour acheter du pain? On la fait tout de même au nom d'un principe. C'est ce qui se passe chaque fois qu'un employé se sent lésé, et si la situation est vraiment grave, il fait la grève. Je voulais simplement vous le signaler.

M. Wilson: Vous supposez à priori que l'employeur enfreint la loi chaque fois qu'il fait un changement. Disons qu'il introduit une innovation mais ne change en rien les conditions de travail des employés, c'est-à-dire qu'ils reçoivent toujours le même salaire. L'article 151 semble indiquer que cela serait possible; quand l'employeur introduit un changement, on peut se rendre au conseil dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle le syndicat en a pris connaissance.

M. Alexander: Oui, c'est exact.

M. Wilson: Dans beaucoup de cas, l'employeur peut introduire l'innovation et attendre la réaction du syndicat si en effet il croit qu'il a raison de réagir.

[Text]

Mr. Alexander: Does the 30-days notice take effect on the implementation of the change or on the notice of the change being given?

Mr. Wilson: He:

shall give notice of the technological change to the bargaining agent bound by the ... agreement at least ninety days prior to the date on which the technological change is to be effected.

Where for some reason or other he does not give that notice the union has recourse but I assume the work will be carried on and the board will make the situation whole as far as the employees are concerned.

Mr. Alexander: But he cannot bring that in on a technological change once he has given notice of it; until the union gives their 30-days notice to go to the board, he cannot make that technological change. This may be an important change that has to be done—I am talking about the specific situation in the North regarding the pipeline—so he cannot make that change until the board has determined it. Until the board determines it, the technological change may be of some importance and consequence but he cannot do it because of the shortness of the season, then the whole works comes to a standstill.

Mr. Wilson: Let me put it this way; the following proposed sections provide a relief where an employer has not given the notice. In the first place, of course, he can give the notice within the prescribed period prior to the agreement but proposed Section 150 deals with a situation where an employer has not given the notice presumably as required in proposed Section 149 and proceeds to make a change. Let us say he has bargained for some changes during the contract period. There may be further changes ...

Mr. Alexander: Yes, that is right.

Mr. Wilson: ... which he imposes during the currency of the collective agreement and the union has an opportunity to challenge them on it. If you look down you can see the course which the board pursues by making an order to bargain and directing the employer not to proceed with the technological change and require the reinstatement of any employee displaced by the employer as a result of the technological change.

• 2035

Mr. Alexander: Yes, I am very much aware of the sequence, but I was wondering whether the department had any concern for the type of situation that I brought to light. But as you say, you are no more concerned about them than any other employer. As you stated, all things being equal it is going to turn out all right. This is what you are saying.

Mr. Wilson: No, I am not saying that exactly. I am saying there is recourse for the employee when he makes a change that has not been given during the open period. I think it would be irresponsible to forbid him to make technological changes because there will be a number of technological changes that do not meet the provisions of the act in that they are very minor or they do not affect a significant number of employees. With respect to the employer who has taken those employees up to work on the pipeline, surely it is reasonable to suppose that when he is conducting that kind of an operation and he knows what his obligations under the law are and he makes a

[Interpretation]

M. Alexander: Cette période de 30 jours commence-t-elle au moment où on introduit le changement ou à la date du préavis du changement?

M. Wilson: L'employeur:

doit donner avis du changement technologique à l'agent négociateur lié par la convention ... quatre-vingt-dix jours au moins avant la date à laquelle il doit être effectué.

Si pour une raison ou une autre il ne le fait pas, le syndicat peut recourir au conseil, mais je suppose que le travail continuera et que le conseil réglera la situation en ce qui concerne les employés.

M. Alexander: Mais une fois le préavis donné, l'employeur ne peut pas introduire une innovation technologique avant que la période de 30 jours ne soit écoulée. Il peut s'agir d'un changement très important à faire—je pense en particulier au Nord et à la construction du pipe-line—et il ne peut pas l'introduire avant la décision du conseil. Il doit attendre, et à cause de la saison très courte, toutes les activités sont bloquées.

M. Wilson: Envisageons la question de cette façon. Les articles suivants offrent un recours dans le cas où l'employeur n'a pas donné un préavis. Évidemment il peut le faire dans le délai fixé, mais dans l'article 150 il s'agit du cas de l'employeur qui n'a pas donné un préavis conformément aux dispositions de l'article 149 et qui introduit un changement. Disons qu'il a négocié des changements pour la durée du contrat. Il peut imposer ...

M. Alexander: Oui, c'est exact.

M. Wilson: ... d'autres innovations bien que la convention collective soit toujours en vigueur et le syndicat peut les contester. Si vous lisez plus loin, vous verrez comment procède le conseil. Il peut rendre une ordonnance qui exige que l'employeur suspende l'application du changement technologique et que tout employé déplacé par l'employeur par suite du changement technologique soit réintégré dans ses fonctions.

M. Alexander: Oui, je connais déjà la façon de procéder, mais je me demandais si le ministère s'intéressait aux situations du genre que je viens de soulever. Mais vous dites que votre inquiétude porte également sur tous les employeurs. Vous avez dit que tout allait s'arranger. C'est ça que vous voulez dire.

M. Wilson: Non, ce n'est pas exactement ça. Je dis que l'employé a un recours si l'employeur introduit un changement à un moment où cela n'est pas permis. Il serait ridicule de lui interdire de faire aucun changement technologique, parce qu'il y en aurait un bon nombre qui ne tombent pas sous le coup de la loi du fait qu'ils sont tout à fait mineurs ou qu'ils ne touchent pas un nombre appréciable d'employés. Pour en revenir à l'employeur qui a recruté des employés pour la construction du pipe-line, il est raisonnable de croire que, dans ce genre d'entreprise, il doit connaître les obligations que lui impose la loi. S'il fait un changement technologique, il peut se protéger en gar-

[Texte]

technological change, he can protect himself if he retains the present work force. That is listed in all of the following provisions.

Mr. Armstrong can make a contribution with respect to pipelines and he may want to add something to that.

Mr. Armstrong: I understand that one of the characteristics of that industry is that it is highly fragmented, and apparently when they move to the North they move under the aegis of a general contractor who buys the pipe and probably rents trucks to haul the pipe, but from there on it is broken down into subcontracts to survey the line, to dig the trench, to set the pipe, to weld it and then test it afterwards. Apparently the common pattern is that each of these things is done by a subcontractor. It appears that it is in their interests to do that job as quickly as possible, so that if the man who has the contract for welding finds a better way of doing it he will probably introduce it himself simply because he does more welds and moves along the line much more quickly. Apparently we are not faced there with the classic situation of employees being subjected to changes in a factory. Apparently the pattern is more the way I describe it. So, to that degree the effect is a bit academic.

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: Mr. Alexander, we have found and in discussions with employers it is generally recognized that the development of technology takes a considerable period of time. We know of one instance that had a major affect on an agreement and that was a five-year lead time, but until the point in time when some encouragement was given to discuss this technology or to negotiate the adverse effects with the union there was no incentive whatsoever to more or less put this on the table. If you have this considerable lead time, which you have in most instances—there are exceptions—and we say that even if this 90-day notice did force a corporate decision a little earlier than it had been in the past, not as to whether they would eventually implement the technology, but when they would discuss this or place this matter before their unions, we have had many serious complaints that a contract is drawn under one set of assumptions and the minute it is signed the assumptions are completely changed by the introduction of new technology, and I think this is what has caused many illegal strikes across the country.

With respect to the pipeline case, I would assume at some stage they are tendering. I would think at the time of tendering they would know if their bid is comprehending some new efficiency. In the construction industry they would know at the time of tender what methods they are going to use. All we are saying is make your corporate decision on implantation and notify maybe a little earlier than you have in the past, but we do not feel that it would in any way impede the introduction of new technology.

• 2040

Mr. Ryan: Mr. Chairman, may I ask a question in this connection? Let us take the pipeline illustration. The prime contractor has ordered his pipe and he is ready to put it out in a dug trench. He has 500 trucks and he has employed 500 truckdrivers, and he has them up north; they have started in on their work and then suddenly the work is frustrated by an ordinance from the Northwest Territories to the effect that they just cannot take trucks over certain parts of the line, over the land alongside of

[Interprétation]

dant tous ses employés. Cela se trouve dans toutes les dispositions suivantes.

M. Armstrong connaît bien la question des pipe-lines et il pourrait faire quelques commentaires.

M. Armstrong: Il s'agit enfin d'une industrie qui est très morcelée. Quand on commence des travaux dans le Nord, un entrepreneur général achète les pipelines et loue les camions pour les transporter; mais ensuite, il faut conclure toute une série de contrats partiels. Il faut un sous-traitant pour faire l'arpentage, un autre pour creuser la tranchée, et encore d'autres pour installer les pipe-lines, les souder, et les vérifier ensuite. Il est dans leur intérêt de faire le travail aussi vite que possible, donc si celui qui s'occupe du soudage trouve une meilleure méthode de travail, il va très probablement l'introduire lui-même parce que cela lui permettra de procéder beaucoup plus vite. Il ne s'agit pas du cas classique d'employés soumis à des changements dans une usine. Il s'agit plutôt du système que je viens de décrire. Alors cette question des effets est un peu trop théorique.

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: Monsieur Alexander, au cours de nos discussions avec des employeurs, et il s'agit d'un fait généralement reconnu, nous avons découvert qu'il fallait beaucoup de temps pour introduire des innovations technologiques. Il y a un cas où les changements ont eu un effet très grand sur la convention, mais il a fallu 5 ans pour les introduire. Jusqu'à présent, on n'a pas incité les employeurs à parler de cette technologie ou de négocier avec les syndicats sur les effets adverses. La plupart du temps, cependant, ils savent bien à l'avance à quel moment ils vont introduire des changements. Il y a évidemment des exceptions et ce préavis de 90 jours obligera peut-être les sociétés à prendre leurs décisions un peu plus vite. Les employeurs pourraient très bien avertir les syndicats des changements qu'ils comptent faire. Nous avons reçu beaucoup de plaintes du fait qu'on avait rédigé un contrat selon certaines conditions et qu'aussitôt après sa signature la situation avait été complètement changée par l'introduction d'une nouvelle technologie. A mon avis, c'est cela la cause d'un bon nombre de grèves illégales un peu partout dans le pays.

En ce qui concerne les pipe-lines, je suppose qu'à un moment donné on fait des soumissions. Et l'on sait très bien s'il y est question d'une nouvelle méthode plus efficace. Dans le cas de l'industrie du bâtiment, on doit savoir au moment de la soumission quelles méthodes on va appliquer. Je voulais tout simplement vous dire que vous devriez décider d'introduire de nouvelles mesures et d'en aviser les parties intéressées un peu plus tôt que vous ne

l'avez fait dans le passé, mais nous ne nous opposons pas à l'introduction d'une nouvelle technologie.

M. Ryan: Monsieur le président, puis-je poser une question à cet égard? Prenons le cas des oléoducs. L'entrepreneur initial a commandé les tuyaux et il est prêt à les poser dans une tranchée qui a déjà été creusée. Il dispose de 500 camions et de 500 conducteurs; les travaux commencent et on se rend soudain compte, à la grande déception des conducteurs, qu'une ordonnance du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest interdit le passage des camions sur certains tronçons du tracé, le long de certaines parties

[Text]

the trench, because of the damage that will last for 100 years from the truck driving in that particular fragile part of the territory.

There you have a case of a frustrated contract, yet the contractor is anxious to get on. He decides to change the technology of it and maybe bring in a flying crane, for instance, or do it some other way. He no longer needs these 500 truckdrivers. Then what happens?

Mr. Armstrong: It is unlikely that you would have 500 on the spread.

Mr. Ryan: No, it is just my illustration. I do not know either.

Mr. Armstrong: We assume that he would build into his agreement with the employees some procedure either of the (c) variety, the (b) variety or of the (a) variety of notice, so that where they encounter a problem on the job, they will be able to resolve it. We are not saying that there necessarily has to be substantive provisions. He clearly has three avenues by which he may escape the more onerous provisions of the proposed act.

We think an employer in that instance would protect himself against the unknown by giving notice as clearly as he can of the possibility of change, or by ensuring that in his agreement with his employees he at least has a procedure whereby, if there are differences of opinion as to how new equipment can be introduced, they will be able to resolve the problem by binding arbitration.

We understand that in the construction industry they have very little in the way of substantive provisions along the lines that the railways have and problems tend to be resolved through the (b) procedure, but that is a procedure leading to binding arbitration. We would assume the employer would continue as a matter of prudence to insist on that kind of coverage so that he can escape the more onerous provisions. It would seem that a businessman with that kind of a commitment, investment and so on, would protect himself that way.

Mr. Alexander: Just let me ask you another question that concerns some people regarding the public disclosure of an innovation. Does this cause you any concern?

Mr. Wilson: Yes it does, and it has. We have figured out all possible permutations and combinations of situations that can arise. In that case, that is fear of his competitors.

Mr. Alexander: Right.

Mr. Wilson: The employer would have to make a balanced judgment as to whether he would give the notice or run the risk of having his collective agreement reopened during the course, when he did in fact implement the technological change.

Mr. Alexander: That is quite a spot that you put him in and he was not in that spot before.

Mr. Wilson: Well, it is a question of spots. Who is on the spot, the employees affected or the employer?

[Interpretation]

de la tranchée, car la circulation des camions entraînerait pour le sol fragile des dégâts qui dureraient au moins 100 ans.

C'est un bon exemple de contrat interrompu alors que l'entrepreneur est désireux de poursuivre les opérations. Il décide de changer de méthode, d'utiliser par exemple une grue aéroportée et il n'a donc plus besoin des 500 conducteurs. Que se passe-t-il alors?

M. Armstrong: Ce chiffre de 500 conducteurs me semble peu réaliste.

M. Ryan: Il ne s'agit que d'un exemple. De toute façon je n'en sais pas plus.

M. Armstrong: Nous pensons que l'entrepreneur aurait recours, dans le contrat qu'il a passé avec ses employés à l'une des procédures prévues par la loi, en envoyant un avis de la catégorie c), b) ou a), de sorte que lorsqu'un problème vient à se poser, il est possible de le résoudre. Nous ne voulons pas dire par là qu'il doit nécessairement y avoir des dispositions de fond. L'entrepreneur peut avoir recours à trois solutions possibles qui lui permettent d'échapper aux dispositions plus sévères de la future loi.

Nous pensons que dans ce cas un employeur se protégerait contre toute éventualité en donnant aussi clairement que possible un avis préalable relatif aux possibilités de changement, on en s'assurant que le contrat qu'il a passé avec ses employés lui laisse au moins une possibilité, en cas de divergences d'opinion quant à l'utilisation d'un nouveau matériel, de résoudre le problème par voie de décision arbitrale exécutoire.

Nous comprenons bien que, dans l'industrie de la construction, il n'existe que peu de dispositions de fond semblables à celles dont se sont prémunies les sociétés de chemins de fer et, en conséquence, les entrepreneurs y résolvent plus souvent les problèmes au moyen de la procédure b), celle qui conduit à une décision arbitrale exécutoire. Nous pensons que l'employeur, s'il veut être prudent, doit continuer à prévoir une protection de ce genre s'il veut échapper aux dispositions les plus sévères. Il semble qu'un homme d'affaires qui se trouverait lié de cette manière, qui aurait investi, se protégerait ainsi.

M. Alexander: J'aimerais vous poser une autre question qui préoccupe certaines personnes. Il s'agit des innovations et des modalités selon lesquelles elles sont rendues publiques. Ceci vous préoccupe-t-il?

M. Wilson: Oui, certainement. Nous avons imaginé toutes les permutations et combinaisons possibles des situations qui peuvent se produire. Il s'agit dans ce cas de la crainte qu'inspirent à un entrepreneur ses concurrents.

M. Alexander: C'est exact.

M. Wilson: Lorsqu'il introduit un changement technologique, l'employeur doit décider, en pesant soigneusement tous les éléments en jeu, s'il va envoyer le préavis ou bien courir le risque de faire rouvrir la convention collective pendant son application.

M. Alexander: En fait, vous le mettez sur la sellette, ce qui n'était pas le cas auparavant.

M. Wilson: En fait, il s'agit d'une question de point de vue. Qui donc est sur la sellette, les employés touchés ou l'employeur?

[Texte]

Mr. Alexander: I think you have got to reach a happy balance here, but you did not have to disclose it before and now you do.

Mr. Wilson: We have given him two ways. He can either give notice during the period or, if he does not give the notice, take a chance that the union will take him to the board if he does not adjust to the change, which I would suppose he would, during the course of the agreement, to their satisfaction so that they do not have to go to the board.

Mr. Alexander: I am pleased to know that it gives the department some concern because I think it is a matter in which some concern should be exhibited. He did not have to do this before; he could protect himself by working with the unions alone and not disclosing publicly an innovative change that his competitor could steal, if I can use that expression. Now you say he can do it either of two ways: He can give the notice and then he can take his chance that they are not going to take it, or they are not going to lift it from him, or he does not have to give the notice but go ahead and do it and then let the union open it up.

• 2045

Mr. Wilson: That is right. It is a balanced judgment on his part.

The Chairman: I think, Mr. Broadbent, there is an amendment here which was brought in by Mr. Skoberg concerning proposed Section 150. So if you would like to move your amendment now that we have a quorum we can discuss it.

Mr. Broadbent: There are a few things I would rather do at this moment.

The Chairman: On proposed Section 150?

Mr. Broadbent: Yes.

Mr. Alexander: I am not finished yet, Mr. Chairman.

The Chairman: Oh, I am sorry. Mr. Alexander, I thought you were through.

Mr. Alexander: How come you are soft with me after all these weeks? I know you want to get it through, but I am still going to ask questions.

The Chairman: Yes, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: There is another point that needs clarification, and that is "significant number".

Mr. McNulty: It is a quorum.

Mr. Alexander: Yes, that is right. A significant number. Is this going to pose a problem? I notice that my friends on the left are not worried about significant numbers. They believe that if a technological change affects even one person, this is important. But what I would like to know is what you mean by a significant number. Are we going to leave this up to the board and its rules of procedure and the regulations to determine? How did you arrive at that phrasing?

[Interprétation]

M. Alexander: Je pense qu'il faut établir un équilibre harmonieux, mais les innovations ne devaient auparavant pas être rendues publiques, alors que ce n'est plus le cas maintenant.

M. Wilson: Nous donnons deux possibilités à l'employeur. Il peut soit envoyer l'avis en question au cours de la période fixée, soit courir le risque que le syndicat le traîne devant le conseil s'il ne procède pas aux ajustements voulus; mais je pense qu'il y procédera au cours de la période de validité de la convention, afin de satisfaire le syndicat, ce qui supprime donc la nécessité de recourir au conseil.

M. Alexander: Je suis heureux de voir que cette question préoccupe le ministère car je pense que ce problème est bien fondé. La situation de l'employeur était différente auparavant; il pouvait se protéger en travaillant uniquement avec les syndicats sans avoir à rendre publique une innovation technologique que son concurrent direct pourrait très bien lui voler, si vous me passez l'expression. Maintenant vous dites qu'il peut recourir à deux solutions: Il peut envoyer l'avis et aussi courir le risque que le syndicat ait recours au conseil, ce qui peut arriver, selon les circonstances.

M. Wilson: C'est exact. Il s'agit d'une décision qu'il doit peser.

Le président: Je pense, monsieur Broadbent, que nous avons un amendement à l'article 150 qui a été proposé par M. Skoberg. Seriez-vous disposé à le proposer maintenant que nous avons le quorum afin que nous puissions en discuter?

M. Broadbent: Il y a plusieurs choses que j'aimerais savoir pour le moment.

Le président: A propos de l'article 150?

M. Broadbent: Oui.

M. Alexander: Je n'ai pas encore fini, monsieur le président.

Le président: Oh, excusez-moi monsieur Alexander, je pensais que vous aviez terminé.

M. Alexander: Quelles sont les raisons de vos égards soudains pour ma personne? Je sais que vous voulez faire adopter le projet de loi, mais cela ne m'empêchera pas de poser des questions.

Le président: Certainement, monsieur Alexander.

M. Alexander: Il est un autre aspect de la question qui mérite un peu plus de précisions. Il s'agit du «nombre appréciable».

M. McNulty: Un quorum en quelque sorte.

M. Alexander: Oui, c'est exact. Un nombre appréciable. Cette notion va-t-elle poser des problèmes? Je remarque que mes amis, ici, à gauche, ne se préoccupent pas des nombres appréciables. Ils pensent que si un changement technologique touche ne serait-ce qu'une seule personne, c'est suffisamment important. Mais j'aimerais savoir ce que vous entendez par nombre appréciable. Allons-nous laisser cette question à l'appréciation du conseil qui établira des règlements à ce sujet? Comment en êtes-vous arrivé à ce libellé?

[Text]

Mr. Wilson: There are provisions in this act which deal with individual situations, and there are other provisions that deal with group situations. This technological change business came about because of group situations where there were significant numbers of employees. For instance, in the railway dispute the number was significant as it related to Northern Ontario and the West, involving 3,000 people. If it had been only 100, say, or one dozen, it may be that the railways in that case, or an employer in any other case, would be able and would, indeed, look after one or two individuals who were displaced, or could safely be bumped to another job on the railways. But when you get large numbers affected, this provision is put there to deal with them.

By large numbers, I mean large in relation to the size of the operation.

I do not think that one employee would be regarded as significant where there were a large number of employees involved, or where it was only a very minor technological change. Usually the large employers within our jurisdiction have provisions to look after small numbers of employees.

In the diesel engine locomotive situation, and in the runthroughs, in those two situations, the employer, if you will recall, in 1956 and 1957, and then again in, I think it was 1961, for the Freedman—the runthrough affair—you will recall that the employers in those situations desired by an overnight change to drop 2,000 or 3,000 diesel locomotives, and this would affect the working conditions of a large number of railway employees in Northern Ontario and throughout the West.

That may appear harsh to the individual employee, but it is much easier for one person to relocate himself than for a very large number in the same class at the same time.

Mr. Alexander: Mr. Turner would certainly have something to say about that, and so would Mr. Broadbent. But let me put it this way. I do not know what "significant number of his employees" means in relation to—say an operation like the Steel company of Canada for example. It has something like 12,000 people working there. I am wondering whether a "significant number" is related to a department.

• 2050

If you look at the open hearth there—and I have no expertise in this now because I have not been there in so long that I do not know what the ratio is between the open hearth and the rest of the plant—are we talking about a significant number of employees in that open hearth or are we talking about a significant number of the employees in the plant itself?

Mr. Wilson: We are talking about a significant number of employees in the judgment of the board, in relation to the facts and circumstances of the operation of the employer at that particular point.

Mr. Alexander: Than a plant could hire 5,000 people and could have a department that has perhaps 10 people, and you bring in a technological change. This is the sort of thing I have in mind.

[Interpretation]

M. Wilson: La loi contient certaines dispositions qui traitent de situations individuelles et d'autres qui traitent de situations de groupes. La question du changement technologique s'est posée du fait que certaines situations de groupes intéressaient un nombre appréciable d'employés. Dans le cas du conflit des chemins de fer, par exemple, le nombre était appréciable par rapport au nord de l'Ontario et à l'ouest, il s'agissait en effet de 3,000 personnes. S'il ne s'était agi que de 100 personnes, par exemple, ou d'une douzaine, il aurait été fort probable que les chemins de fer ou tout autre employeur aux prises avec la même situation, réussisse à muter ces quelques personnes ou à les affecter à d'autres tâches. Mais lorsqu'il s'agit de nombre appréciable, c'est ici qu'intervient la disposition en question.

Lorsque je parle de nombre appréciable, je veux dire appréciable par rapport à l'ampleur des activités.

Je ne pense pas qu'un employé puisse être considéré comme un nombre suffisamment appréciable lorsque le nombre total des employés intéressés est important ou lorsqu'il s'agit d'un changement technologique mineur. Généralement, les employeurs les plus importants qui relèvent de notre compétence ont eux-mêmes des dispositions qui visent les petits groupes d'employés.

Dans le cas des locomotives Diesel et des express, vous vous souviendrez que les employeurs, pour la première fois en 1956 puis en 1957 et ensuite en 1961, je pense, pour l'affaire Freedman, les employeurs voulaient donc du jour au lendemain abandonner 2,000 ou 3,000 locomotives Diesel avec toutes les conséquences que cela aurait entraîné pour les conditions d'emploi d'un grand nombre d'employés des chemins de fer du nord de l'Ontario et de l'Ouest.

Cela peut paraître dur pour l'employé qui est seul touché, mais il est bien plus facile de remplacer une seule personne que de remplacer simultanément un grand nombre d'employés appartenant à la même catégorie.

M. Alexander: M. Turner aurait certainement quelque chose à dire à ce sujet, ainsi que M. Broadbent, mais j'aimerais simplement dire ceci: je ne sais pas ce que signifie «un nombre appréciable» par rapport, par exemple, aux activités de la Steel Company of Canada. Cette firme occupe environ 12,000 personnes. Je me demande si l'expression «nombre appréciable» vise un seul département.

Dans le cas des fours—et je ne suis pas expert en la matière car cela ne fait pas longtemps que je suis ici et je ne connais pas le nombre d'employés de ce département par rapport à l'ensemble de l'usine —parlons-nous d'un nombre appréciable d'employés travaillant au four ou d'un nombre appréciable d'employés travaillant dans l'usine elle-même?

M. Wilson: Nous parlons d'un nombre appréciable d'employés, selon l'opinion du Conseil, d'après les faits et les circonstances entourant les activités de l'employeur à cet endroit particulier.

M. Alexander: Une usine pourrait comprendre environ 5,000 personnes et avoir un département qui n'en occupe que dix et dans lequel on introduirait justement un changement technologique. Voilà le genre de chose qui me vient à l'esprit.

[Texte]

Mr. Wilson: I cannot give any judgment . . .

Mr. Alexander: No, I know, but this is what it can boil down to, though.

Mr. Wilson: No, not necessarily. The operation may really not be related to the whole operation at all: it may be some sort of side effect. In the department where it occurred, there may be 50, let us say, skilled machinists sorking. I would think that one or two would not be significant in relation to the operation but if it got up to 20 or 30 people and I were the board, I might change my mind and deem it significant.

Mr. Alexander: This is the point that I was trying to make. In relation to a plant that has 5,000 people, we can relate a "significant number" of employees to one department.

Mr. Wilson: The board may do the relating. I am just saying that if I were the board, I would relate it in that way.

Mr. Alexander: This is what I am getting at. I wanted to know what the thinking was in this regard.

Mr. Chairman, you have been very kind. I have been going on for some time and I am sure that other members on the other side must want to ask questions.

The Chairman: I am sure they all appreciate your questioning, Mr. Alexander.
Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Is it now time, Mr. Chairman, to move my amendment?

The Chairman: Yes, if you feel like moving it.

Mr. Broadbent: I do indeed. I move, Mr. Chairman, that proposed Section 150 . . .

Mr. McNulty: Mr. Chairman, before the amendment, could I have a little bit of clarification on Mr. Alexander's questions?

The Chairman: You want to ask something related to Mr. Alexander's questions?

Mr. McNulty: A supplementary.

The Chairman: All right. I will allow you a supplementary, Mr. McNulty.

Mr. McNulty: Mr. Wilson, when this legislation was being drafted, you must have had some ideas on "significant numbers".

Mr. Wilson: We had the idea that this would be left to the judgment of the board in relation to the facts and circumstances as they arose in the situations which the unions brought before the board. Here is one area where we are giving the board the kind of discretion that we are not giving them in the votes about which we talked so much on previous days.

Mr. McNulty: We were working on the 35 per cent element in certification and so on. Was there any idea of 35 per cent being a significant number?

[Interprétation]

M. Wilson: Je ne puis porter un jugement à ce sujet . . .

M. Alexander: Non, je sais, mais c'est néanmoins la corde sensible.

M. Wilson: Non, pas nécessairement. L'activité en question peut très bien ne pas être liée à l'ensemble des activités de l'usine: il peut s'agir d'un effet indirect. Dans le département en question, il peut y avoir par exemple 50 mécaniciens expérimentés. Je pense que un ou deux de ces mécaniciens ne constituent pas un nombre appréciable par rapport à l'ensemble des activités, mais s'il s'agit de 20 ou de 30 employés, je pense que si je faisais partie du Conseil, je pourrais changer d'avis et penser qu'il est un nombre appréciable.

M. Alexander: Voilà ce que j'essayais de vous faire dire. Par rapport à une usine qui occupe 5,000 personnes, nous pouvons parler d'un «nombre appréciable» d'employés par rapport à un seul département.

M. Wilson: Le Conseil le peut. Je fais uniquement remarquer que si je faisais partie du Conseil je raisonnerais dans ce sens.

M. Alexander: Voilà à quoi j'essayais d'en venir. Je voulais connaître le raisonnement qu'on tiendrait dans une telle situation.

Monsieur le président, vous avez été extrêmement aimable. J'ai parlé pendant un certain temps et je suis certain que des membres de l'autre bord veulent également poser des questions.

Le président: Je suis sûr qu'ils apprécient tous vos questions, monsieur Alexander.
Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Puis-je maintenant, monsieur le président, proposer mon amendement?

Le président: Oui, si vous le désirez.

M. Broadbent: Mais certainement. Je propose, monsieur le président, que l'article 150 du projet de loi . . .

M. McNulty: Monsieur le président, avant de passer à l'amendement, pourrais-je avoir quelques précisions à propos des questions posées par M. Alexander?

Le président: Aimerez-vous poser une question ayant trait à celles de M. Alexander?

M. McNulty: Une question supplémentaire.

Le président: C'est d'accord. Vous pouvez poser une question supplémentaire, monsieur McNulty.

M. McNulty: Monsieur Wilson, lorsque la Loi a été rédigée, vous aviez sans doute certaines idées à propos des «nombre appréciable».

M. Wilson: Nous pensions laisser cela au jugement du Conseil qui étudierait les faits et les circonstances au fur et à mesure que les syndicats saisiraient le Conseil de certaines situations. Il s'agit ici d'un secteur que nous laissons à la discrétion du Conseil, à l'encontre de ce que nous avons fait pour les votes à propos desquels nous avons si abondamment discuté ces derniers jours.

M. McNulty: Nous parlions de l'élément 35 p. 100 dans le cas de l'accréditation. Avait-on pensé que 35 p. 100 pourrait constituer un nombre appréciable?

[Text]

Mr. Wilson: It would have to be related to the operations being carried on. In terms of numbers, the diesel firemen and the run-through people affected were considerable indeed, in their particular part of the operation, but in relation to all the railway employees, some fifty or sixty thousand, they might not have been.

Mr. McNulty: I was thinking of 35 per cent of the people affected by the technological change.

Mr. Wilson: If there were technological change, presumably they would all be affected.

Mr. McNulty: Not necessarily. One group might be affected in a plant and the others might not be.

• 2055

Mr. Wilson: That again would be subject to different facts and circumstances, but usually the technological change would affect all people in the plant who are engaged in that particular operation.

Mr. McNulty: That is true, but in an automotive plant there may be just a technological change on the production of motors or something such as that and the bearings, pistons and things such that may not be affected at all.

Mr. Wilson: Really the guiding principle is whether they are adversely affected or not, and that is what the board would have to determine. If a technological change is made and there is no effect on the employees, I would assume that any employer is free as the breeze to do what he wants in that particular situation because there is no adverse effect on any employee, not even in relation to a significant number. However, the board then has to judge if an employer can come in and prove that there are not a significant number of employees affected, that there are none or he has had, in the interests of economy, let us say, to demote three or four machinists to some other job, but continuing their pay, which would not be, in my opinion, a change in which the board would interfere. You would have to know, first of all, whether there is a significant number of employees and whether there is any adverse effect on their employment.

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: Mr. Chairman, we talked earlier about this in the Committee hearings. I used a railway example and maybe we could get back to a railway example where you have switching operations, say, in Hamilton, in Oshawa at General Motors. If they change that operation from flat switching to hump switching it would have an effect on groups of those railway employees in that community. If you took that as significant to the over-all employment of CPR or CNR, I guess it could be argued it would be insignificant, but the board will likely take this into consideration in that area where this technological change takes place and if there were 10 employees affected at Oshawa in a change from flat switching to hump switching, in my view, the board would consider that significant, but the board has latitude. If you play the numbers game to create it by regions or right across the country, somebody could be hurt if you had a 1 per cent factor and they take it on full employment of CN or CP, somebody could be seriously hurt in one given community.

[Interpretation]

M. Wilson: Il faut comparer le nombre à l'ampleur des activités effectuées. Pour ce qui est du nombre, le machiniste des locomotives diésels et les gens des express qui étaient directement touchés constituaient un groupe considérable par rapport à l'ensemble des activités de leur secteur. Mais par rapport au nombre total d'employés des chemins de fer, 50,000 ou 60,000 peut-être, ce n'était pas le cas.

M. McNulty: Je pensais à 35 p. 100 des gens touchés par le changement technologique.

M. Wilson: S'il y avait un changement technologique, on peut supposer que tous seraient touchés.

M. McNulty: Pas nécessairement. Un groupe pourrait bien être touché au sein d'une usine, et non pas les autres groupes de la même usine.

M. Wilson: Ici encore, cela dépend des différents faits et circonstances, mais en général le changement technologique touche tous les employés de l'usine qui travaillent dans le secteur d'activité visé.

M. McNulty: C'est exact, mais dans une usine d'automobile, on peut très bien introduire un changement technologique touchant la production des moteurs par exemple, alors que les paliers, les pistons et toutes ces autres pièces ne sont pas visés du tout.

M. Wilson: En fait, il s'agit avant tout de savoir si les employés sont ou non lésés et c'est justement ce que le conseil devra déterminer. Si on introduit un changement technologique qui n'a aucune répercussion sur les employés, je pense que l'employeur est libre comme l'air de faire ce qu'il veut dans cette situation particulière car il n'y a aucune répercussion pour les employés même pas pour un nombre appréciable de ceux-ci. Cependant, le conseil doit porter un jugement si un employeur vient prouver qu'il n'y a pas un nombre appréciable d'employés touchés, qu'il n'y en a même aucun, ou, pour des raisons économiques, qu'il a dû muter 3 ou 4 mécaniciens et les affecter à d'autres tâches, tout en continuant à les payer, ce qui à mon avis, n'est pas un changement qui est du ressort du conseil. Il faut tout d'abord savoir s'il y a un nombre appréciable d'employés touchés et si la modification technologique a des répercussions sur leur emploi.

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: Monsieur le président, nous avons déjà parlé de cette question au Comité. J'ai utilisé l'exemple des chemins de fer et nous pourrions très bien y revenir dans le cas par exemple des opérations d'aiguillage à Hamilton, à Oshawa à la *General Motors*. Si l'on passe par exemple de l'aiguillage manuel à l'aiguillage automatique, cette modification aura des répercussions pour les groupes d'employés de chemins de fer de cette communauté. Si vous considérez le groupe par rapport au nombre total d'employés du CP ou du CN, je pense que le rapport est insignifiant, le conseil va vraisemblablement tenir compte de la région dans laquelle ce changement technologique a été introduit et s'il y a 10 employés touchés à Oshawa, le conseil devra à mon avis considérer que ce nombre est appréciable, mais il aura néanmoins une certaine latitude. Si l'on considère la situation par région ou par rapport à l'ensemble du pays, une proportion de 1 p. 100 pourrait très bien léser plusieurs personnes par rapport au nombre total d'employés du CN ou du CP. Des gens seront certainement gravement lésés au sein d'une communauté donnée.

[Texte]

The Chairman: Mr. Ryan.**Mr. Ryan:** Yes, Mr. Chairman, arising from Mr. McNulty's questions, I wonder if you and Mr. Broadbent would bear with me for a moment while I ask a question of Mr. Wilson.

I direct your attention, Mr. Wilson, to proposed Section 150 (3) which says:

(3) The Governor in Council, on the recommendation of the Board, may make regulations

(a) specifying the number of employees or the method of determining the number of employees that shall, in respect of any federal work, undertaking or business or any type of federal work, undertaking or business or any type of federal work, undertaking or business, be deemed to be "significant" for the purposes of subsection (1) and subsection 152(2);

My question, therefore, is, are there such regulations presently prepared?

Mr. Wilson: No.**Mr. Ryan:** Have there been discussions in the public service among public servants who are concerned with this particular section about what kind of regulations they will set up in this respect?**Mr. Wilson:** I would expect that when the board has had sufficient practice, let us say, in a number of cases it might be in a position to set up a number of standards which would apply, but I would not think initially they would make any regulations.**Mr. Ryan:** Thank you.**The Chairman:** Mr. Alexander again.**Mr. Alexander:** Mr. Chairman, I do not mean to be overly anxious about this, but it seems to me that when Mr. Wilson was giving his references and his illustrations it was all being left up to the discretion of the board. But really that is not so, because eventually, whether it is sooner or later, the discretion of the board is not going to mean a thing because the Governor in Council will pass regulations which brings in the deeming feature which, as far as I am concerned, just means that the onus is switched back over on ...

• 2100

Mr. Wilson: ... the recommendations of the board. That is significant there.**The Chairman:** It is still the board.**Mr. Alexander:** So it is still the board.**The Chairman:** Mr. Broadbent.**Mr. Broadbent:** I just want to try collecting some information for Mr. Wilson.**The Chairman:** Mr. McNulty.**Mr. McNulty:** Was there any similar legislation in the previous bill? The reason I ask is because it happened in my riding and I am worried about this number issue. We had a stamping process and spot welding in the automotive industry. There were 150 employees and then it was closed down when they went into automation change. It was electrically automated, computerized, pressed buttons spot welding for the whole chassis and everything. More than two-thirds of these people lost their jobs with no recourse. The union did everything they could and I was called in on it. But just what are substantial numbers?

[Interprétation]

Le président: Monsieur Ryan.**M. Ryan:** Dans le cadre des questions de M. McNulty, j'aimerais que M. Broadbent et vous-même me prêtiez attention un instant car j'ai une question à poser à M. Wilson.

J'attire votre attention, monsieur Wilson, sur l'article 150 (3) du projet de loi qui stipule que:

(3) Le gouverneur en conseil peut sur la recommandation du conseil établir des règlements

(a) spécifiant le nombre d'employé qui est censé, en ce qui concerne une entreprise fédérale quelconque ou un genre quelconque d'entreprise fédérale, être «appréciable» aux fins du paragraphe (1) et du paragraphe 152 (2);

J'aimerais donc savoir si de tels règlements sont pour le moment en voie d'élaboration?

M. Wilson: Non.**M. Ryan:** Y a-t-il eu au sein de la fonction publique et parmi les fonctionnaires qui s'occupent particulièrement de cet article des discussions relatives au type de règlements qui seront établis dans ce sens?**M. Wilson:** Je pense que lorsque le conseil aura suffisamment d'expérience, lorsqu'il aura examiné un certain nombre de cas, il sera en mesure alors d'établir certaines normes applicables, mais je ne pense pas qu'il établisse d'emblée des règlements.**M. Ryan:** Merci.**Le président:** Monsieur Alexander, une fois encore.**M. Alexander:** Monsieur le président, je ne tiens pas à donner l'impression de me préoccuper outre mesure de cette question, mais il me semble qu'alors que M. Wilson a donné ses exemples pratiques, il laissait toutes les décisions à la discrétion du conseil. Mais en fait ce n'est pas le cas, car en fin de compte, tôt ou tard, le pouvoir discrétionnaire du Conseil ne voudra plus rien dire car le gouverneur en conseil introduira des règlements selon lesquels, et du moins à mon avis, le facteur important sera ...**M. Wilson:** ... la recommandation du Conseil. C'est très important.**Le président:** Ce sera toujours au Conseil à faire les recommandations.**M. Alexander:** Ce sera donc toujours au Conseil de le faire.**Le président:** Monsieur Broadbent.**M. Broadbent:** J'essaie simplement de recueillir quelques renseignements.**Le président:** Monsieur McNulty.**M. McNulty:** Le projet de loi précédent prévoyait-il des dispositions semblables? Je pose cette question car la chose se produit dans ma circonscription et je me préoccupe de cette notion de nombre. Dans l'industrie automobile, nous utilisons une méthode d'emboutissage et de soudure par points. Il y avait un atelier qui occupait 150 employés et qui a dû fermer lorsqu'on est passé au stade de l'automatisation. Les châssis entiers passaient à la soudure par points et toute l'opération se faisait automatiquement, par ordinateur et par presse-boutons. Plus des deux tiers des employés ont perdu leur place sans aucun

[Text]

Mr. Wilson: There is no provision similar to this in our existing legislation. It is new in Canada, except that I understand one or two provinces are passing or have passed similar provisions.

Mr. McNulty: Is there no way we can say one-third, 35 per cent, 40 per cent?

Mr. Wilson: In the case you are talking about I would say that was indeed a very significant number.

Mr. McNulty: I wish you were on the board. Thank you.

The Chairman: Mr. Broadbent we will not let anyone else come in. You are next.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I move that proposed Section 150 (1) of Clause 1 of Bill C-183 be amended, by deleting lines 5 and 6 on page 36, and substituting the following:

ditions or security of employment of any of his employees to . . .

The Chairman: Would you like to comment on it, Mr. Broadbent?

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, the argument has been made many times on this already in the House. It has been made in this Committee by others. In fact a good part of it was touched upon by Mr. Alexander. I have nothing new to add to the position previously stated by me and by Mr. Skoberg. It would just take up the time of the Committee to repeat the arguments.

The Chairman: Mr. Caccia.

Mr. Caccia: Would Mr. Wilson perhaps like to comment?

Mr. Wilson: No, I have nothing to add to what I have said. We think this is a group provision that applies to a significant number of employees in an operation and for reasons that I stated, the adjustment of single employees to a technological change does not have the impact that whole groups have on a community and on their trade unions, etc.

• 2105

Amendment negated on division.

Proposed Sections 150 to 152 inclusive agreed to.

On proposed Section 153—*Conditions precedent to technological change.*

Mr. Alexander: Mr. Chairman, we say in proposed Section 153:

Where a bargaining agent applies to the Board under subsection 152(1), the employer in respect of whom the application is made shall not effect the technological change in respect of which the application is made until

(a) the Board has made an order refusing to grant leave . . .

We do not have precedents for this sort of thing in terms of how quickly the board can move and how quickly the board can make a decision. I am wondering whether the department has anything to add in order to give me some indication as to the time that we are involved with here.

[Interpretation]

recours. Le syndicat a fait tout ce qui était en son pouvoir et l'on a fait appel à moi. Mais que sont exactement ces nombres appréciables?

M. Wilson: Notre législation actuelle ne contient aucune disposition semblable. C'est un concept tout à fait nouveau au Canada, compte non tenu du fait qu'une ou deux provinces, je crois, sont en passe d'adopter ou ont déjà adopté des dispositions semblables.

M. McNulty: Ne pouvons-nous pas préciser qu'il s'agit d'un tiers, de 35 p. 100, ou de 40 p. 100 des employés?

M. Wilson: Dans le cas dont vous parlez, je dirais qu'il s'agissait en fait d'un nombre tout à fait appréciable.

M. McNulty: J'aurais aimé que vous fassiez partie du Conseil. Merci.

Le président: Monsieur Broadbent, c'est à vous maintenant.

M. Broadbent: Monsieur le président, je propose que l'article 150 (1) du Bill C-183 soit modifié par la suppression, à la page 36, des lignes 6 et 7, et leur remplacement par ce qui suit:

sécurité d'emploi de n'importe lequel de ces employés auxquels la convention . . .

Le président: Avez-vous des observations à faire à ce sujet, monsieur Broadbent?

M. Broadbent: Monsieur le président, on a déjà bien des fois discuté de cette question à la Chambre. D'autres également l'ont mentionnée au Comité. En fait, une grosse partie du sujet a été abordée par M. Alexander. Je n'ai rien de neuf à ajouter à la position que M. Skoberg et moi-même avons déjà adoptée. Cela ne ferait qu'empiéter sur le temps du Comité.

Le président: Monsieur Caccia.

Mr. Caccia: M. Wilson aurait peut-être quelque chose à dire?

M. Wilson: Non, je n'ai rien à ajouter à ce que j'ai déjà dit. Nous pensons qu'il s'agit d'une disposition de groupes qui s'applique à un nombre appréciable d'employés dans un secteur d'activités donné et pour les raisons que j'ai mentionnées, l'ajustement de la situation des employés individuels à un changement technologique n'a pas les répercussions que les groupes tout entiers ont sur une communauté et sur leurs syndicats, et ainsi de suite.

Amendement repoussé sur division.

Articles 150 à 152 inclusivement adoptés.

Au sujet de l'article 153—*Conditions à remplir avant le changement technologique.*

M. Alexander: Monsieur le président, nous déclarons à l'article 153:

Lorsqu'un agent négociateur fait une demande au conseil en vertu du paragraphe 152 (1), l'employeur à l'égard duquel la demande est faite ne doit pas effectuer le changement technologique auquel se rapporte la demande tant que

(a) le conseil n'a pas rendu d'ordonnance refusant à l'agent négociateur . . .

A ce propos, il n'existe aucun précédent quant au délai dans lequel le conseil peut être saisi de la question et rendre une décision. Je me demande si le ministère a quoi que ce soit à ajouter qui me donnerait une indication quant au délai en question.

[Texte]

Mr. Wilson: Where the bargaining agent has asked the board for an order to bargain, where it has not been given one by the employer, where notice has not been given, the employer shall not proceed with the technological change until certain things have taken place. There is an order refusing to grant the notice to bargain, or the board has made an order granting leave to the bargaining agent to serve the employer a notice to commence collective bargaining, and agreement has been reached as a result. Or they have gone through all the conciliation procedures, which brings them up to Section 180, where they may take strike or lock-out action against each other.

• 2110

Mr. Alexander: I notice that in two of those subsections it is left up to the board to come up with an order. With the experience you have, sir, and I know you have a lot, when we say "until the board", what do you envisage in terms of time?

Mr. Wilson: I would think the only requirement on the board, which will be equipped to sit in panels, will be the amount of business they have on hand and a fair time for giving notice to both parties to attend a hearing.

Mr. Alexander: And what does that mean?

Mr. Wilson: When I was with the board we used to give them at least a week's notice. Sometimes, under protest, we would stretch it two or three days. But the present board met only occasionally, so the notice varied considerably. But this board will not be under that handicap; it will be sitting all the time.

Mr. Alexander: So we can be expected to receive rapid decisions from the board because of its full-time aspect. "Rapid" is not the right word. Decisions would come about without undue or unnecessary delay. Perhaps that is even more kind.

Mr. Wilson: I would think in this situation, what you might call the state of mind of the employees affected, naturally they would want to deal pretty quickly with a situation where there may have been considerable uproar.

Mr. Alexander: I do not have any further questions. Thank you, Mr. Wilson.

Clauses 153 and 154 agreed to.

The Chairman: Clause 155 on page 40 is next.

Mr. Ryan: I do not suppose there is any penalty for 155 if a collective agreement is made without containing a provision for final settlement, stoppage of work, et cetera?

Mr. Wilson: The present act, and I am sure this one does further down, would require the employer and the union to put a provision in their collective agreement. Usually it would be brought to the board's attention by the trade union concerned.

Mr. Ryan: On an application to correct an agreement, if the agreement is not rendered null and void, because...

Mr. Wilson: It is generally the same provision as in our existing provision.

[Interprétation]

M. Wilson: Lorsque l'agent négociateur a demandé au conseil une ordonnance permettant d'entamer des négociations, lorsqu'il n'en a pas reçu de l'employeur, lorsqu'un avis n'a pas été envoyé, l'employeur ne peut effectuer le changement technologique avant que certaines choses se soient produites. Il y a par exemple une ordonnance refusant la mise en demeure d'entamer des négociations collectives, le conseil peut également rendre une ordonnance permettant à l'agent négociateur de signifier à l'employeur une mise en demeure d'entamer des négociations collectives, et un accord peut très bien en résulter. On peut également avoir recours à toutes les procédures de conciliation, ce qui ramène les parties en cause à l'article 180 qui leur permet d'aller en grève ou de décréter un *lock out*.

M. Alexander: Je remarque que dans deux de ces paragraphes il appartient au Conseil d'émettre une ordonnance. Avec votre expérience, monsieur, et je sais que vous en avez beaucoup, lorsqu'on dit: «jusqu'à ce que le Conseil», quel délai est-il prévu?

M. Wilson: Je crois que la seule exigence pour le Conseil qui pourra siéger dans les groupes de travail, sera le nombre des causes qu'ils ont en main et le temps normal qu'il faut pour envoyer un avis aux deux parties qui doivent assister à l'audience.

M. Alexander: Qu'est-ce que cela signifie?

M. Wilson: Lorsque j'étais au Conseil, nous donnions habituellement un avis d'au moins une semaine. Sur la protestation des intéressés, on repoussait parfois de deux ou trois jours. Mais le Conseil actuel n'a siégé qu'occasionnellement, et les avis ont varié beaucoup. Mais ce Conseil n'aura pas ce problème car il siégera tout le temps.

M. Alexander: Peut-on s'attendre à obtenir des décisions rapides du Conseil, en raison de son caractère permanent. Je dis «rapide» mais ce n'est pas le mot exact. Les décisions seront rendues sans qu'il y ait de retard indu ou inutile. C'est peut-être plus juste.

M. Wilson: Dans cette situation, étant donné l'état d'esprit des employés affectés, il est naturel qu'on travaille le plus vite possible lorsqu'il y a des complications.

M. Alexander: Je n'ai pas d'autres questions. Je vous remercie monsieur Wilson.

Les articles 153 et 154 sont adoptés.

Le président: Le prochain article est l'article 155 à la page 40.

M. Ryan: Je suppose l'article 155 ne prévoit pas de pénalité si on conclut une convention collective sans établir de règlement final, d'arrêt de travail etc.?

M. Wilson: La loi actuelle, et je suis certain que celle-ci va plus loin, exige que l'employeur et le syndicat prévoient une disposition dans leur convention collective. Le syndicat intéressé l'apporte habituellement à l'attention du Conseil.

M. Ryan: En faisant une demande pour modifier une convention, si cette convention n'est pas nulle et sans effet à cause...

M. Wilson: Il s'agit habituellement de la même disposition que celle qui existe actuellement.

[Text]

Mr. Ryan: Is there any penalty or charge because of that?

Mr. Wilson: Under the present act, as you know, there is a provision in the collective agreement at Montreal governing the ports. It contains a provision. The provision is not deficient, structurally, or it is not absent entirely. It is there but the parties are not using it for reasons probably best known to themselves.

Mr. Ryan: What I am trying to get at is that if there is a failure to put such a provision in the collective agreement and either party seeks to remedy the failure and it is brought to the attention of the board, is there a penalty or a charge for correcting it?

Mr. Wilson: There would be a violation of the act and it would bring in whatever specific or general penalties are required under this act. It would probably be subject to an order of the board. I believe that is dealt with in the provision down below. As you see by subclause 2, the board will actually write such a provision and include it in the agreement.

Mr. Ryan: Yes, I see that all right, I just wondered whether there was a penalty for that.

• 2115

Mr. Wilson: Yes there would be a penalty in terms of the board issuing an order by which the party that did not comply could be deposited in a court by the other party and failure to observe the order deposited in the court would be contempt and would bring on...

Mr. Ryan: Is there any particular section later on that would...

Mr. Wilson: Proposed Section 191 is a general penalty section.

Mr. Ryan: Thank you.

Proposed Section 155 agreed to.

On proposed Section 156—Decisions not to be reviewed by court.

Mr. Alexander: Let us get the history of this.

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: The present act contains a provision which provides that the parties shall settle their differences by arbitration or otherwise without stoppage of work.

Mr. Alexander: No, I am looking at proposed Section 156(1) "Every order...", in other words just a little history on why it is that the decision "shall not be questioned or reviewed by any court." Is this the case that the board is...

Mr. Wilson: Mr. Mitchell would like to answer that, but one of the reasons is that too many arbitration decisions have been finding their way into the courts. Go ahead.

Mr. Robert Mitchell (Departmental Solicitor, Department of Labour): The further problem arises, Mr. Alexander, that they are now being reviewed upon very, very broad grounds. We do not mind them being reviewed. I think everybody understands in this day and age that the court will review upon certain proper grounds. An arbitrator, for instance, must act within his jurisdiction; he must exercise his jurisdiction when he is called upon to act; he must act with a proper degree of natural justice to the party; and he must hold a proper kind of hearing and listen to representations.

This privative section is an attempt to limit the grounds similar to the grounds upon which the superior courts now

[Interpretation]

M. Ryan: Une pénalisation ou une accusation peuvent-elles en résulter?

M. Wilson: Il y a dans la Loi actuelle, comme vous le savez, des dispositions dans la convention collective de Montréal qui régit les ports. Cette disposition existe. Elle n'est pas déficiente de par sa structure, ni totalement absente. Elle est là, mais les parties ne s'en servent pas pour des raisons qu'ils connaissent mieux que quiconque.

Mr. Ryan: Ce que j'essaie de dire, c'est que si on ne se sert pas de cette disposition dans la convention collective et que chaque partie cherche à compenser ce défaut, le Conseil, s'il en est avisé, décrète-t-il pénalisation ou accusation?

M. Wilson: Il y aura violation de la Loi et on appliquera les pénalisations particulières ou générales prévues par cette Loi. Ce cas fera l'objet d'une ordonnance de la part du Conseil. On en parle dans une disposition, plus bas. Vous voyez, au paragraphe 2, que le Conseil établit une telle disposition et l'insère dans la convention.

M. Ryan: Oui, je vois. Je me demandais seulement s'il y avait pénalisation.

M. Wilson: Oui il y aurait une sanction, c'est-à-dire que le conseil émettrait une ordonnance suivant laquelle la partie qui n'a pas respecté les termes pourrait être citée devant un tribunal par l'autre partie, et le non-respect de cette ordonnance serait considéré comme un outrage au tribunal et pourrait entraîner...

M. Ryan: Y a-t-il un article plus loin qui...

M. Wilson: L'article 191 traite des sanctions en général.

Mr. Ryan: Merci.

L'article 155 est adopté.

Article 156—Les décisions ne peuvent être révisées par les tribunaux.

M. Alexander: Étudions l'historique de cette question.

Le président: Monsieur Wilson.

M. Wilson: La loi actuelle contient une disposition prévoyant que les parties doivent régler leur différend par voie d'arbitrage ou autrement sans arrêt de travail.

M. Alexander: Non, je parle de l'article 156 (1) «toute ordonnance»; j'aimerais savoir pourquoi la décision «ne peut être mise en question devant un tribunal ni révisée par un tribunal». S'agit-il du cas où le conseil...

M. Wilson: Monsieur Mitchell aimerait répondre à cette question, mais l'une des raisons en est que trop de décisions d'arbitrage ont donné lieu à des procès. Continuez.

M. Robert Mitchell (Avocat du ministère, ministère du Travail): Un autre problème, monsieur Alexander, vient du fait qu'elles sont maintenant révisées pour des motifs très variés. Nous ne sommes pas contre cette révision. Tout le monde comprend de nos jours que les tribunaux peuvent procéder à une révision pour des motifs valables. Un arbitre, par exemple, doit agir dans le cadre de sa juridiction; il doit l'exercer lorsqu'il est invité à le faire; il doit faire preuve de justice naturelle à l'égard de chaque partie; il doit organiser les audiences appropriées et écouter les instances qui lui sont présentées.

Cet article limitatif cherche à limiter les motifs semblables à ceux selon lesquels les cours supérieures exercent

[Texte]

exercise their power of review by way of *certiorari*. That is to say their power of review will be limited to circumstances where the arbitrator has exceeded his jurisdiction or has used his jurisdiction, or where he has shown bias, or where he has failed to give natural justice to the parties in the circumstances.

Of course, these privative sections are always drafted in terms as though there would never be any appeals at all to the courts, but all of us have long ago learned that the courts will review under these circumstances; we have also learnt on what grounds they will review and we work towards that.

Mr. Alexander: And on what authority.

Mr. Mitchell: You know, they inherit the power of the courts to review the proceedings of the inferior tribunals and arbitrators to make sure they do not do any more than the law permits them to do.

Mr. Alexander: And this decision is not filed with the federal court as was a decision by the board which then brings about a review.

Mr. Wilson: It is a private arbitration.

Mr. Alexander: It is pursuant to a collective agreement, right.

Mr. Wilson: This is to the same effect as the discussion with respect to the Canada Labour Relations Board and the review of its decision which you had the other day.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, I take it there is a very strict statute law here, but a court of equity, I believe, can . . .

Mr. Mitchell: Oh yes, it has always done so as you know. Proposed Sections 156, 157 and 158 agreed to.

• 2120

On proposed Section 159—*Enforcement of decisions*

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, what does subsection (2) mean:

(2) On filing in the Federal Court of Canada under subsection (1), an order or decision of an arbitrator or arbitration board shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceedings may be taken thereon, as if the order or decision were a judgment obtained in the Court.

Now we are subject to appeal are we?

Mr. Mitchell: No, it is not subject to appeal.

Mr. Alexander: What is the point of giving me those last two lines:

... as if the order or decision were a judgment obtained in the Court.

Mr. Mitchell: That is to say, the successful party could act upon it as though it were, and take out execution or whatever other remedies might be available in order to enforce the judgment.

[Interprétation]

actuellement leur pouvoir de révision au moyen de *certiorari*. C'est-à-dire que leur pouvoir de révision sera limité aux circonstances où l'arbitre excède ses droits ou en a fait usage, lorsqu'il ne s'est pas montré objectif ou lorsqu'il n'a pas fait preuve de justice naturelle à l'égard des parties.

Bien sûr, ces articles limitatifs sont toujours rédigés comme si les tribunaux ne recevaient jamais d'appel mais nous savons depuis longtemps que les tribunaux révisent dans de telles conditions; nous savons également de quels motifs ils tiennent compte et c'est ce à quoi nous nous attachons.

M. Alexander: Il y a aussi l'autorité.

M. Mitchell: Vous le savez, ils héritent des tribunaux le pouvoir de réviser les procédures des tribunaux inférieurs et des arbitres afin de s'assurer qu'ils n'outrepassent pas leurs droits.

M. Alexander: Et cette décision ne peut pas être confiée à la cour fédérale comme cela pouvait être le cas pour une décision du conseil en entraînant alors une révision.

M. Wilson: C'est un arbitrage privé.

M. Alexander: En application d'une convention collective, c'est exact.

M. Wilson: Cela correspond à la discussion que vous aviez l'autre jour au sujet du conseil des relations du travail du Canada et de la révision de ses décisions.

M. Ryan: Monsieur le président, je suppose que la loi est très stricte, mais une cour d'équité, je pense, peut . . .

M. Mitchell: Oui, il en est ainsi depuis toujours comme vous le savez.

Les articles 156, 157 et 158 sont adoptés.

Article 159—*Exécution des décisions*

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, que signifie le paragraphe (2):

(2) Dès son dépôt à la Cour fédérale du Canada effectué en vertu du paragraphe (1) une ordonnance ou une décision d'arbitre ou d'un conseil d'arbitrage doit être enregistrée à la Cour et cet enregistrement lui concède la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement émanant de la Cour et toutes les procédures y faisant suite peuvent dès lors être engagées. Nous pouvons donc avoir un appel, n'est-ce pas?

M. Mitchell: Non, ce n'est pas le cas.

M. Alexander: Quel est donc l'objet des deux dernières lignes:

... toutes les procédures y faisant suite peuvent dès lors être engagées en conséquence.

M. Mitchell: Cela veut dire que la partie qui a gain de cause peut agir comme s'il s'agissait d'un jugement et qu'elle peut recourir à toutes les mesures disponibles pour le rendre exécutoire.

[Text]

Mr. Alexander: Oh, I see what you are getting at.

Mr. Turner (London East): It is that legal language, Linc.

Mr. Alexander: This is for your edification too, Charlie, you know. Read a section and we are all learning something here.

The Chairman: All right, gentlemen. Shall proposed Section 159 carry?

Proposed Section 159 agreed to.

On proposed Section 160—*Term of collective agreement*

Mr. Ryan: Why is there a limitation on revising the collective agreement other than a provision relating to the term of the collective agreement? Why can they not get together and revise the term in that year?

Mr. Wilson: Because they could then act in collusion to defeat the certification provisions which provide that an application can be made at specific intervals. If they made a series of six-month agreements, they would avoid entirely the certification.

Mr. Ryan: Thank you.

Proposed Section 160 agreed to.

On proposed Section 161—*Collective agreement may contain certain provisions*

The Chairman: Proposed Section 161, page 43. Mr. Alexander had an amendment here.

• 2125

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I would just like to ask Mr. Wilson if the government is moving in the right direction when it sanctifies a closed shop.

Mr. Turner (London East): You have one.

Mr. Alexander: I know Mr. Turner is going to get involved with lawyers and I know his concern but he does not realize that a chap can use his knowledge as a lawyer without being a member of the Law Society of Upper Canada or B.C. or something. He can become the president of the Steel Company of Canada. Just a minute now, because I want to check Mr. Turner on this. He says that we have a closed shop but that does not prevent us from working if we want to work but not in the practice of law, but it does not stop us from using our knowledge in other fields.

An hon. Member: Such as plumbing.

Mr. Alexander: Plumbing certainly, but you can use the knowledge that you have acquired as a lawyer without maintaining your membership in any particular law society.

Mr. Turner (London East): Call him a scab.

Mr. Alexander: Anyway, as I was saying, I think Mr. Turner has my point now. If he thinks that anybody who went to law school and has a certificate belongs to a closed shop, I just want to put it on the record right now...

[Interpretation]

M. Alexander: Oh, je vois ce dont il s'agit.

M. Turner (London-Est): Il s'agit d'un jargon juridique, Linc.

M. Alexander: Cela vaut également pour ta gouverne, Charlie. Chaque fois qu'on lit un article, on apprend quelque chose.

Le président: Bon, bon, messieurs. L'article 159 est-il adopté.

L'article 159 est adopté.

Article 160—*Durée de la convention collective*

M. Ryan: Pourquoi y a-t-il une limitation à la révision de la convention collective et non une disposition relative à sa durée? Pourquoi l'employeur et le syndicat ne peuvent-ils se réunir et réexaminer la durée de la convention au cours de cette même année?

M. Wilson: Car il pourrait alors y avoir collusion pour contourner les dispositions relatives à l'accréditation qui prévoient qu'une demande peut être introduite après certains délais. Si on en arrivait à une série de conventions valables pour six mois, le syndicat et l'employeur pourraient échapper à l'écueil de l'accréditation.

M. Ryan: Merci.

L'article 160 est adopté.

Article 161—*La convention collective peut contenir certaines dispositions.*

Le président: L'article 161 qui se trouve à la page 43. M. Alexander a un amendement à nous proposer.

M. Alexander: Monsieur le président, je voudrais demander à M. Wilson si le gouvernement se dirige dans la bonne direction lorsqu'il préconise un atelier fermé.

M. Turner (London Est): Vous en avez un.

M. Alexander: Je sais que M. Turner va en parler avec des juristes et je sais ce qui le préoccupe mais il ne se rend pas compte qu'une personne peut faire l'usage de ses connaissances d'homme de loi sans être membre de la Law Society of Upper Canada ou de la Colombie-Britannique ou autre. Il peut devenir président de la Steel Company of Canada. Un instant, car je voudrais avoir des précisions de la part de M. Turner à ce sujet. Il dit que nous avons un atelier fermé mais cela ne nous empêche pas de travailler si nous voulons le faire, mais pas en vertu de la Loi, mais cela ne nous empêche pas de nous servir de nos connaissances dans d'autres domaines.

Une voix: Telle que la plomberie.

M. Alexander: La plomberie certainement, mais vous pouvez vous servir des connaissances que vous avez acquises en tant qu'homme de loi sans pour cela rester membre d'une société particulière.

M. Turner (London-Est): Disons que c'est une canaille.

M. Alexander: De toute façon, comme je l'ai dit, je crois que M. Turner m'a compris. S'il croit que quiconque a suivi des cours de droit et possède un diplôme appartient à un atelier fermé, je veux l'inscrire au procès-verbal...

[Texte]

Mr. Kelly: Unless you go supervising.

Mr. Alexander: Unless we can supervise. I just want to know—and I am being very, very serious now because here we are talking about creating employment, giving people the opportunity to work if they have the skills, and you are trying to create the type of environment whereby a person who has the skill should be able to work. Now I am not all that naive as to say that I cannot appreciate the situation of the union, but is this not the sort of situation that should be left up to the collective bargaining aspect of union and management? I am being very, very sincere about this. I am wondering how the government can move in by legislation and say that we have a closed shop, that you must have a closed shop.

Mr. Wilson: There is no requirement that there be a closed shop. As far as maintenance of membership is concerned it can apply in the union shop. The other thing is that we have a similar provision and have had for 25 years in our present act. It is a fact of life in industry that there are these kinds of shops, and the purpose of that provision mainly is not to do what you suggest but to ensure that when you come to the unfair labour practices which are specified down below, this provision would not be in violation of that unfair labour practices section.

Mr. Alexander: No matter which way you put it, whether the government, as I had thought, was giving it direction or whether in fact the government was sanctifying other things, I am just wondering whether it is right. It does not matter whether it has been there for 25 years.

Mr. Wilson: From the line of your discussion I thought that you thought it was something new.

Mr. Alexander: No.

Mr. Wilson: You said the direction in which we are proceeding.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: This has been a firm direction, as I have said, for 25 years and it is a necessary provision as otherwise, without this, there could be an unfair labour practice alleged.

Mr. Alexander: Well, it poses a problem with me. I cannot accept the reasoning behind it. Surely if a man has the skills—what we are saying is that the government says regardless of whether you have the skills or not, nothing in this part prohibits the parties to a collective agreement from including that they would accept this particular person. After some thought I wonder...

• 2130

Mr. Wilson: As you know, in a closed shop agreement there is usually a provision that when the union cannot provide sufficient labour the employer can employ anyone he chooses. They would, of course, be required to join the union.

The other situation, of course, is whether you are going to force a voluntary association to take into its membership any and all candidates who apply for membership for the purpose of getting a job.

Mr. Kelly: May I speak on that, Mr. Chairman?

[Interprétation]

M. Kelly: A moins que vous n'exerciez le contrôle.

M. Alexander: A moins que nous n'exercions le contrôle. Je voudrais simplement savoir, et je suis très sérieux, maintenant que nous parlons de créer des emplois et de donner aux gens la possibilité de travailler s'ils en ont les aptitudes, et que vous essayez de créer les conditions permettant à une personne qui a les aptitudes de travailler. Je ne suis pas naïf au point de ne pas juger la situation du syndicat, mais n'est-ce pas là le genre de situation qu'il faudrait aborder au cours des conventions collectives entre syndicat et patronat? Je suis très sincère à ce sujet. Je me demande comment le gouvernement peut intervenir à l'aide de législations et dire que nous avons un atelier fermé et que vous devez en avoir un.

M. Wilson: On n'exige pas qu'il y ait un atelier fermé. En ce qui a trait à la poursuite de l'affiliation au syndicat, cela s'applique également à leurs ateliers. L'autre élément est que la Loi renferme une disposition semblable, et ce depuis 25 ans. Ce genre d'atelier est chose courante dans l'industrie, et le but principal de cette disposition n'est pas de faire ce que vous suggérez mais de s'assurer que lorsqu'on a affaire à des pratiques de travail injustes telles que spécifiées plus bas, cette disposition n'ira pas à l'encontre de l'article confirmant ces pratiques.

M. Alexander: Peut importe la façon dont vous le voyez, que le gouvernement, comme je l'avais pensé, lui ait donné une ligne de conduite ou qu'en fait il ait préconisé autre chose, je me demande simplement si cela est juste. Peut importe si c'est en existence depuis 25 ans.

M. Wilson: Vos propos m'ont laissé entendre qu'il s'agissait d'une nouvelle pour vous.

M. Alexander: Non.

M. Wilson: Vous avez parlé de la ligne de conduite que nous adoptons.

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: Comme je l'ai dit, il s'agit depuis 25 ans d'une ligne bien définie, et il s'agit là d'une disposition nécessaire, sinon on alléguerait des pratiques de travail injustes.

M. Alexander: Bien, cela me pose un problème. Je ne peux en accepter le raisonnement. Certainement si une personne a des aptitudes, nous disons en fait que le gouvernement déclare que peu importe qu'elle ait les aptitudes ou non, rien ici n'empêche les parties d'une convention collective d'inclure qu'elles accepteraient cette personne-là. Après réflexion, je me demande...

M. Wilson: Comme vous le savez, dans une convention d'ateliers fermés, il y a généralement une disposition selon laquelle si le syndicat ne peut fournir suffisamment de travail, l'employeur peut engager qui il veut. Évidemment, il devrait se joindre au syndicat.

L'autre question, bien sûr, est de savoir si vous allez forcer une association volontaire à recevoir en son sein tout candidat qui en fait la demande simplement pour obtenir un emploi.

M. Kelly: Puis-je intervenir, monsieur le président?

[Text]

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: Perhaps I will deal with the philosophy of this over the years. Earlier today we were talking about disinterest and about constituencies' quorums and 35 per cent turnouts on elections. It has been the experience that a union will form and will band together. They will get a certification. They levy a certain amount of dues to finance the operation of that union, and without some section such as this in this proposed act—and this was in the previous act—you could get more than disinterest, you could get, because a fellow wanted to affect a saving of a few dollars, a situation where he would say "Let George do it" when it came to paying the dues.

In the railways they operate under paragraph (b). You are not compelled to join any union. Unions will negotiate long and hard to set up conditions and to set up preference runs, and there have been tests when there are fellows who are actually out to thwart the union, but instead of going through the route of the certification process before the Canada Labour Relations Board they would perhaps decide to withhold dues en masse. Mr. Turner could talk a lot about that in London, Ontario.

The unions can rightly say—and there is an agreement with the railway to this effect—that they lose their preference of employment. They do not lose any employment but they would lose employment on some of these choice runs that the union has bargained for and bargained seniority rights for these individuals. They are compelled under this not to freeloader. It is as simple as that.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, it is just a question of whether this proposed section is necessary at all. It is always free to make a collective agreement and put those provisions in it. Why does the statute say nothing and this part prohibits? Is there anything else in this part that would suggest that they could not do that?

Mr. Wilson: For instance, you have the basic freedoms in proposed Section 110 that you have already approved, where every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities. Here is a person who wants to join a trade union but, because of the nature of the operation and the agreement and because they have enough labour, they do not need him.

Further on, when you come to the unfair labour practices, there are unfair labour practices which bear on this situation, and unless this provision were included, which is a provision which I would say today covers 90 per cent of all collective agreements within our jurisdiction, you would have them all being liable to complaints of unfair labour practice. As I say, this is a fact of industrial life and it has been so in some trades for 50 or 75 years, and it is pretty late in the day to try to reverse that, at least by omitting a provision which without it would make these kinds of shops illegal.

• 2135

Mr. Ryan: You feel that they would prohibit this sort of provision in collective agreements?

Mr. Wilson: This is a provision which is put in here to deal with an actual real-life fact of industrial life.

Mr. Ryan: You do get interpretations that would prevent this kind of problem from going into collective agreements.

[Interpretation]

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: Peut-être pourrais-je en aborder la philosophie de ces dernières années. Dans la journée nous avons parlé du manque d'intérêt et du nombre de circonscriptions et des 35 p. 100 de participation aux élections. L'expérience a montré qu'un syndicat se formerait immédiatement. Il obtiendrait l'accréditation. Il percevrait un certain montant de cotisation pour financer ses opérations, et à défaut d'un article tel que celui de cette proposition de loi, qui se trouvait déjà dans la loi précédente, il s'agirait plus d'un manque d'intérêt, il s'agirait, parce qu'une personne veut épargner quelques dollars, d'une situation où cette personne s'en remettrait à une autre, au moment de cotiser.

L'alinéa «b» régit les chemins de fer. Il n'est pas nécessaire de se syndiquer. Les négociations de ces syndicats seront longues et ardues pour définir condition et préférence. L'expérience a démontré que certaines personnes cherchent à contrecarrer les syndicats, mais au lieu de suivre le processus d'accréditation auprès de la Commission canadienne des relations de travail, elles décideraient peut-être de retirer leurs cotisations en masse. M. Turner pourrait en dire autant à ce sujet à London, en Ontario.

En toute justice, les syndicats pourraient déclarer, et là les chemins de fer sont d'accord, qu'ils perdent leur préférence en matière d'emploi. Ils ne perdraient pas d'emploi, sauf dans le cas de certaines orientations et des droits de certains individus à l'ancienneté, pour lesquels les syndicats ont négocié. Ainsi ils ne peuvent pas devenir parasites. C'est aussi simple que cela.

M. Ryan: Monsieur le président, la question est simplement de savoir si cette proposition d'article est nécessaire. On peut toujours faire une convention collective et y insérer cette disposition. Pourquoi y a-t-il une autorisation dans ce statut et une interdiction ici? Y a-t-il autre chose dans cette partie qui suggérerait qu'ils ne pourraient agir ainsi?

M. Wilson: Par exemple, la proposition d'article 110 mentionne les libertés fondamentales que vous avez déjà approuvées, selon lesquelles tout employé peut se joindre au syndicat de son choix, participer à toutes les activités que permet la loi. Voici une personne qui veut se joindre à un syndicat, mais à cause de la nature de l'opération et de la convention et parce qu'ils ont suffisamment d'employés, elle ne peut le faire.

De plus, lorsque vous en arrivez à des pratiques de travail injustes, il y en a dans une situation semblable, et à moins que cette disposition soit incluse, disposition qui, je dirais, couvre environ 90 p. 100 de toutes les conventions collectives sous notre juridiction, ils auraient alors le droit de se plaindre de pratique de travail injuste. Comme je le disais, c'est chose courante dans l'industrie et cela se produit dans certains cas depuis 50 ou 75 ans, il est maintenant un peu tard pour essayer de changer cela, du moins en omettant une disposition qui rendrait ce genre d'ateliers illégaux.

M. Ryan: Pensez-vous qu'il faille interdire dans les conventions collectives ce genre de dispositions?

M. Wilson: Il s'agit d'une disposition qui correspond à une situation réelle dans les rapports industriels.

M. Ryan: Vous avez des interprétations qui supprimeraient ce genre de problème des conventions collectives.

[Texte]

Mr. Wilson: They would still be in the collective agreements but if we did not have this section, trade unions and employers could be faced with unfair labour practice allegations and denial of a right given in proposed section 110, which ...

Mr. Ryan: Apparently, Mr. Wilson—I do not want to belabour it—it has stood the test of time. It is just that I wonder why it was necessary to put it in there.

Mr. Wilson: It was considered necessary in our existing legislation 25 years ago and we followed on; the situation has not changed a bit.

Mr. Alexander: Let me ask you another question. I think this question will point out what I am really getting at. In your experience, have you known of trade unions that restricted their membership on the basis of race, creed, colour or national ancestry? That is what I am getting at.

Mr. Wilson: Not right now. It used to be a quite common provision in the old days, before fair employment practice legislation, that the constitution of the union would bar certain people from membership in the union. I know of none today. Public outcry and certainly the trade union attitude itself has led to the elimination of that from the constitution.

Mr. Alexander: I can appreciate that this is a federal act, too. Primarily that is why I asked the question. It would be very easy to prevent a person from acquiring a job if he could not become a member of a trade union.

Mr. Wilson: That would be dealt with as discrimination under the Fair Employment Practices Act. Where you could prove the discrimination, the union would be ordered to admit the man to membership and of course to employment.

Mr. Alexander: You see, Mr. Wilson, with my limited experience I find there are so many people who do not know laws such as you have mentioned on the federal level and on the provincial level and who have gone on over the years and over a lifetime not knowing how to get at this particular remedy or who are too embarrassed to follow it through. I am just exploring this because I know that if there is this sort of thing—and I appreciate your candidness and candour—this would be a terrible section. We talk about our brothers to the south but this is a terrible section. We do have trade unions who do practise that sort of thing.

Mr. Wilson: This does not apply only to minority groups but to everyone. There is only discrimination if two people are applying for membership and one is denied membership even though he is more qualified than someone else. We spend many thousands of dollars every year advertising our FEP legislation. I think when we do bring in our new legislation, you will find that it is a vast improvement because agencies other than the individual affected can make an application.

[Interprétation]

M. Wilson: Ces dispositions n'en resteraient pas moins dans les conventions collectives, mais si nous n'avions pas cet article, les syndicats et les employeurs pourraient faire l'objet d'allégations de pratique déloyale en matière d'emploi et se voir refuser un droit qui leur est accordé en vertu de l'article 110 qui ...

M. Ryan: Apparemment, monsieur Wilson—je ne vais pas aller au fond des choses—cet article a subi avec succès l'épreuve du temps. Je me demandais simplement pourquoi il était nécessaire de l'introduire.

M. Wilson: Il y a 25 ans, nous l'avons jugé nécessaire et nous nous y sommes tenus. La situation n'a pas changé.

M. Alexander: J'aimerais vous poser une autre question. Et vous verrez exactement à quoi je veux en venir. Connaissiez-vous personnellement des syndicats qui ont posé des conditions de race, de religion, de couleur, ou de nationalité à leurs membres? Voilà ce que je voudrais savoir.

M. Wilson: Pas maintenant. C'était une disposition relativement fréquente dans le passé, avant l'introduction de la Loi sur les justes méthodes d'emploi et qui permettait aux syndicats d'avoir dans leur charte des dispositions interdisant l'accès aux syndicats pour certaines personnes. Mais je ne connais aucun cas de ce genre à l'heure actuelle. L'attitude du public et celle des syndicats ont certainement contribué à bannir cette disposition des chartes.

M. Alexander: J'apprécie également le fait qu'il s'agit d'une loi fédérale. C'est la raison principale pour laquelle j'ai posé cette question. Il serait extrêmement facile d'empêcher une personne d'obtenir un emploi si elle ne peut pas devenir membre d'un syndicat.

M. Wilson: Il s'agirait d'une discrimination punissable en vertu de la Loi sur les justes méthodes d'emploi. Lorsqu'on peut prouver qu'il y a discrimination, le syndicat impliqué serait contraint d'admettre la personne en question comme membre, ce qu'il lui donnerait par là même l'emploi.

M. Alexander: Vous voyez, monsieur Wilson, avec mon expérience toute limitée, je découvre qu'il y a bien des gens qui ne connaissent pas les lois que vous avez mentionnées, tant au niveau fédéral que provincial et qui, au cours de nombreuses années et même de leur vie tout entière, n'ont jamais découvert ce remède ou ont été trop gênés pour y avoir recours. J'examine cette question car je sais que si ces choses existent—et j'apprécie ici votre candeur—l'article en question aurait une portée terrible. Nous parlons de nos frères du Sud mais il s'agit d'un article dont la portée est terrible. Nous avons des syndicats qui sont coutumiers de ce genre de choses.

M. Wilson: Ceci ne s'applique pas seulement à des groupes minoritaires, mais à tout un chacun. Il n'y a discrimination que si, deux personnes devant être membres, l'une est refusée même si elle est plus qualifiée que l'autre. Nous dépensons des milliers de dollars chaque année pour bien faire connaître au public notre législation sur les justes méthodes d'emploi. Je pense que lorsque nous introduirons la nouvelle loi, vous découvrirez qu'elle constitue une amélioration importante car ce ne seront plus les particuliers qui pourront faire une demande, mais également les organismes.

[Text]

Mr. Alexander: I just thought I would follow that through. I still do not like it. One third of the work force in the country is unionized, the other two thirds are not. This is what this bill is directed at. We still talk about the closed shop as if it is something that is good. Because it has been going on and because some trade union had it for 50 years or 100 years. We say this is a good thing. I do not know the answer and I will be very frank there. But it seems to me with my limited experience, and that is not very much . . .

• 2140

Mr. Wilson: I think you are much too modest in that regard.

Mr. Alexander: I want to be as frank as I can.

Mr. Wilson: If this thing is used discriminatorily, it can be used discriminatorily against majority groups as well as minority groups. It is really a very broad provision.

Mr. Kelly: I think it is fair to say, Mr. Alexander, that in our experience where there was discrimination of the kind of which you speak, it was built right into union constitutions up until the late fifties and early sixties. But we have not—and Mr. Wilson can correct me—had any cause of complaint where this has been used as a discriminatory section. Union constitutions were, as I say, until the late fifties and early sixties . . .

Mr. Alexander: Up until 1960.

Mr. Kelly: In fact, some of the early established railway unions had discrimination clauses.

Mr. Alexander: I can tell you something about railways that would bring shame to all of us here. But we are not talking about railways right now.

I certainly appreciate your comments, but I still register that concern. It is not because of the discriminatory aspect about it vis-à-vis race, creed, colour or ancestry, but rather in fact a significant majority of the people who are not unionized do not come in.

This is an all-encompassing section. I know this has been going on for 25 to 50 years. But it is all-encompassing, and you just do not get into these plants.

Mr. Wilson: Where they need the labour, they will get in.

Mr. Alexander: I beg your pardon?

Mr. Wilson: Where the employer and the union need the labour, where the men are scarce. Their chief value as far as the union is concerned, and I think as far as society is concerned, is in keeping a relationship between membership and the opportunities for employment to avoid situations where a trade union is engaging in racketeering and taking money, as some have in Canada—one in particular at one particular time—and turning over employment for that purpose, that is, collecting the dues and admitting the men to a new membership in a closed operation, then dismissing them from membership and bringing in someone else to get the initiation fee and that sort of thing.

The responsible trade union does not want to have anything to do with that kind of thing. It is by this kind of provision that you keep a balance between what you might call membership and employment opportunities. But certainly where there is a shortage of employees and the employer says, I want men, you are the agent, and for all

[Interpretation]

M. Alexander: Je voulais détailler la question car je n'aime toujours pas cet article. Un tiers de la main-d'œuvre du pays est syndiqué, les deux autres tiers ne le sont pas. Voilà l'objet du bill. Nous parlons toujours du syndicat restreint comme d'une bonne chose, mais nous le disons car certains syndicats y ont recours depuis cinquante ou cent ans. Je ne connais pas la réponse et je l'avoue en toute franchise. Mais, avec mon expérience limitée, il me semble . . .

M. Wilson: Je pense que vous êtes trop modeste quand vous dites cela.

M. Alexander: Je veux être aussi franc que possible.

M. Wilson: Si on y a recours de manière discriminatoire, cela peut être le cas à l'égard de groupes majoritaires aussi bien que minoritaires. C'est en fait une disposition extrêmement large.

M. Kelly: Je pense qu'il faut dire, monsieur Alexander, que lorsque nous avons eu les cas de discrimination dont vous parlez, il s'agissait de dispositions qui figuraient dans la charte de syndicats jusqu'à la fin des années cinquante et au début des années soixante. Mais, et M. Wilson pourra me corriger si je me trompe, nous n'avons eu aucun motif de plaintes que cette disposition était utilisée de manière discriminatoire. Les chartes de syndicats, comme je l'ai dit, jusqu'à la fin des années cinquante et au début des années soixante . . .

M. Alexander: Jusqu'à 1960.

M. Kelly: En fait, certains des premiers syndicats de cheminots avaient des clauses discriminatoires.

M. Alexander: Je pourrais vous dire, à propos des chemins de fer, certaines choses qui pourraient tous vous faire rougir de honte. Mais nous ne parlons pas pour le moment des chemins de fer.

Il est certain que j'apprécie vos observations, mais la préoccupation n'en reste pas moins là. Il ne s'agit pas de l'aspect discriminatoire par rapport à la race, à la religion, à la couleur ou aux ancêtres, mais plutôt par rapport à une majorité importante de gens qui ne sont pas syndiqués.

Il s'agit d'un article de portée générale. Je sais que la chose a été vraie pendant vingt-cinq ou cinquante ans, mais c'est une disposition globale et on ne voit pas ce qui se passe à l'intérieur des usines.

M. Wilson: Lorsque des compétences sont nécessaires, on engage les employés de toute manière.

M. Alexander: Je vous demande pardon?

M. Wilson: Lorsque l'employeur et le syndicat ont besoin de main-d'œuvre et lorsque la main-d'œuvre est rare. La valeur principale, en ce qui concerne du moins le syndicat, et, la société, réside dans la nécessité de conserver un certain équilibre entre l'appartenance à un syndicat et les possibilités d'emploi, ce qui permet d'éviter des situations dans lesquelles un syndicat, il en existe certains au Canada, et un syndicat tout particulièrement à un moment bien précis s'institue un racket, recrute des membres, perçoit les cotisations en circuit fermé, pour ensuite les radier et recruter d'autres membres pour percevoir à nouveau la cotisation initiale.

Le syndicat responsable ne veut en aucun cas être mêlé à ce genre d'opérations. C'est par une disposition de ce genre que l'on parvient à conserver l'équilibre entre ce que l'on pourrait appeler l'appartenance aux syndicats et les possibilités d'emploi. Mais il est certain que là où il manque des employés et où l'employeur dit je veux du

[Texte]

intents and purposes in a closed shop it is the union that provides the labour, as in the construction industry and elsewhere. I want men, and if you cannot supply them, I am going to hire them. And he goes and does that.

They join the union, but they have a job.

Mr. Alexander: You also said, I believe, that within the federal structure, 90 per cent of the contracts have a closed shop section.

Mr. Wilson: Let us put it this way. I would say that there are very few union and employer collective agreements today that do not have what we loosely call union security provisions, which range from a check-off right up to the closest form of closed shop.

• 2145

The Chairman: Gentlemen, before we continue this debate, we had some information to table. I think we were asked before by Mr. Skoberg and somebody else if we had. Do we have it here to be tabled? It is being tabled and it has to be printed as an appendix to the Minutes of the Committee. I suppose you all agree to that? It is a table showing how the contract is to be reopened.

Mr. Alexander: Agreed.

The Chairman: It is being tabled so we will have it. Do you agree to that?

This Committee will adjourn, gentlemen, until 3.30 tomorrow afternoon.

[Interprétation]

personnel, l'agent négociateur, et dans un syndicat restreint c'est le syndicat qui de toute manière présente les employés, comme par exemple dans l'industrie de la construction. L'employeur dit qu'il veut du personnel et le syndicat ne peut le lui fournir, il va lui-même en recruter.

Les nouveaux employés adhèrent au syndicat mais ils ont néanmoins un emploi.

M. Alexander: Vous avez également dit je crois qu'au sein de la structure fédérale, 90 p. 100 des contrats contiennent un article restrictif.

M. Wilson: Un instant. Je dirais plutôt qu'aujourd'hui très peu de conventions syndicales-patronales ne contiennent pas ce que nous appelons de manière une disposition sur la sécurité syndicale, disposition qui peut aller du simple droit de regard à la forme la plus stricte de cellules syndicales restreintes.

Le président: Messieurs, avant de poursuivre nos discussions, nous devons fournir certains renseignements. Je pense que M. Skoberg, entre autres, nous avait demandé si nous les avions. Avons-nous ces renseignements et pouvons-nous les donner? Ils vont donc être déposés et être annexés au procès verbal du comité. Je suppose que vous êtes tous d'accord? Il s'agit d'un tableau qui montre la manière dont le contrat doit être rouvert.

M. Alexander: Adopté.

Le président: Ce tableau est donc déposé et nous en disposerons. Êtes-vous d'accord?

Le comité ajourne à 15h. 30 demain.

APPENDIX A-26

OTTAWA, May 29, 1972.

Analysis Interpreting Statistics with respect to
Incidence of Technological Change Provisions in
Collective Agreements under Federal JurisdictionConcept of Technological Change

Our concept of technological change in collective agreements is relatively strict. We rely heavily on the exact wording of the contract for our analysis. It is not necessary that the specific words 'technological change' appear in the provisions, but it must be clear that the provision relates to technological change. In our analysis of agreements, we run into three types of clauses:

1. a clear statement which states that technological change provisions are present (i.e. 'Notice of lay-off will be given in the case of technological change').
2. when there is no mention of technological change.
3. when the clause is vague, and can be interpreted either as having a technological change provision or not.

The third type of clause becomes a matter of interpretation.

Our concept is relatively strict because we are looking for a specific type of clause. Due to this, we are able to say that the number of agreements that are coded do have technological change provisions spelled out in their agreements, while the other contracts do not have it spelled out. Whether or not those that do not have technological change provisions in their agreements have provisions in practice is outside of our knowledge.

Methodology

We separated the 829 Federal Jurisdiction Agreements into three time periods. The first time period consisted of all those agreements which expired before November 1, 1971. The second time period consisted of all those agreements expiring during a twelve month time period beginning on November 1, 1971, and ending on October 31, 1972. The third and final time

APPENDICE A-26

OTTAWA, le 29 mai 1972

Analyse interprétative de la statistique concernant la fréquence des dispositions relatives au changement technique contenues dans les conventions collectives de compétence fédéraleIdee générale du changement technique

L'idée générale que nous nous faisons du changement technique dans les conventions collectives est relativement rigoureuse. Nous nous en tenons principalement, aux fins de notre analyse, au libellé exact de la convention. Il n'est pas nécessaire que les mots précis "changement technique" soient mentionnés dans les dispositions, mais il doit être évident que la disposition se rapporte au changement technique. Nous avons rencontré, au cours de notre analyse des conventions collectives, trois genres de dispositions:

1. un énoncé précis qui indique la présence de dispositions concernant le changement technique (par exemple, "Un préavis de mise à pied sera donné lors d'un changement technique");
2. aucune mention du changement technique;
3. un article vague qui peut être interprété comme annonçant ou non une disposition relative au changement technique.

Le troisième genre d'article devient une question d'interprétation.

Notre idée générale est relativement rigoureuse parce que nous cherchons un genre précis de disposition. Ainsi, nous sommes en mesure de dire que le nombre de conventions portant un numéro de code renferment des dispositions précises concernant le changement technique tandis que les autres conventions n'en contiennent pas. Nous ne sommes pas en mesure de dire si les conventions collectives qui ne comportent pas de dispositions concernant le changement technique prévoient ce changement ou non dans la pratique.

Méthodologie

Nous avons divisé les 829 conventions collectives qui sont de compétence fédérale selon trois périodes. Il y a d'abord toutes les conventions qui ont expiré avant 1^{er} novembre 1971, puis celles qui ont pris fin au cours de la période de

period consisted of all those contracts that are to expire after October 31, 1972. The second time period was devised to give information six months after the date of the request, May 10, and six months before the date of the request. There is a table which gives the number of contracts that expire by month, during the one year time period.

The table depicted the three time periods with the number of contracts in each period, and the number of agreements that either had no reference at all to technological change or had at least one or more references.

We also produced two sets of the eight provisions under review, one set containing 829 contracts spanning all three time periods, while the other set covers only 303 agreements which expire in the one year time period dating from November 1, 1971 to October 31, 1972. This enables us to compare the specific time period to the general time period.

Coverage

The 829 agreements, representing 459,397 employees, constituted a 96% coverage of contracts and a 99% coverage of employees of all Federal Jurisdiction Agreements that were on file with the Department of Labour on May 10, 1972. Approximately 43 agreements, (4%) covering approximately 2,000 employees (.4%) were excluded from the study. The reason for their exclusion was that as of yet, they had not been analyzed, consequently they were not on our computer system. We believe, because of their size relative to those in the study, and our own experience, that their exclusion has in no manner distorted the outcome of the study. The majority of the contracts that were excluded were in the Railway Industry.

Error

There may be some errors in the analysis of the agreements, but their number would be minimal, and would have little effect upon the results of the study. These errors would be a result of a misinterpretation of vague clauses, rather than outright mistakes.

douze mois allant du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972; enfin, il y a toutes les conventions qui expireront après le 31 octobre 1972. Le deuxième groupe a été établi de façon qu'on puisse fournir des renseignements pour les six mois subséquents à la date de la demande, soit le 10 mai, et pour les six mois antérieurs à la date de la demande. Il y a un tableau qui indique le nombre de conventions collectives prenant fin, par mois, au cours de la période d'un an.

Le tableau décrit les trois périodes et donne le nombre de conventions au cours de chaque période ainsi que le nombre de conventions qui ne renfermaient absolument aucune mention du changement technique ou qui en contenaient au moins une.

Nous étudions aussi deux ensembles de huit dispositions, un ensemble groupant 829 conventions collectives réparties sur les trois périodes et un ensemble groupant seulement 303 conventions qui prennent fin au cours de la période d'un an allant du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972. Cela nous permet de comparer une période précise à l'ensemble des périodes.

Champ d'application

Les 829 conventions collectives qui visent 459,397 travailleurs constituent 96 p. 100 des conventions et s'appliquent à 99 p. 100 des travailleurs visés par toutes les conventions de compétence fédérale classées dans les dossiers du ministère du Travail au 10 mai 1972. Environ 43 conventions collectives (4 p. 100) visant environ 2,000 travailleurs (.4 p. 100) ont été exclues de la présente étude parce qu'elles n'avaient pas encore été analysées et, par conséquent, n'avaient pas encore été confiées à l'ordinateur. Etant donné leur importance comparativement à celle des conventions qui ont fait l'objet de l'étude et vu notre expérience, nous croyons que leur exclusion n'a aucunement influé sur les résultats de l'étude. La plupart des conventions dont on n'a pas tenu compte s'appliquaient aux compagnies de chemin de fer.

Erreurs

L'analyse des conventions collectives peut comporter certaines erreurs mais leur nombre serait infime et elles n'influeraient guère sur les résultats de l'étude. Ces erreurs résulteraient d'une mauvaise interprétation des dispositions qui sont vagues plutôt que de fautes volontaires.

Severance Pay

Severance Pay occurs in roughly 25% of the agreements, and covers nearly 50% of the employees. But whether or not technological change is specifically mentioned in these clauses is unknown. There has not been an in depth analysis of Severance Pay clauses in Federal Jurisdiction agreements. However, there has been an in depth study of severance pay provisions in all major collective agreements covering 500 or more employees in the bargaining unit. This study is to appear in the May issue of the Labour Gazette. If we used the same findings for this present study, we would estimate that only 6%-8% of all agreements would have a severance pay provision which specifically mentions technological change as one of the conditions of payment.

Limitations of the Study

The main limitation of the study, is that we are only able to code that information which is at hand. The actual practices and supplementary documents may not be in our possession, so we are only able to go by the wording of the collective agreements. An example of this would be that a contract contain a notice of lay-off provision in case of a change in the economy or lack of work, but would not mention what would happen in the case of technological change. The problem that confronts us is whether or not notice is given when the employee is laid off due to technological change. Since there is no specific reference to technological change, we are unable to code it as such, but in actual practice notice might be given. This type of problem also occurs in the Labour-Management Committee and in the training-retraining provision.

There is yet another problem that should be noted in regards to the study, and that is in reference to the updating of the agreements. We use a system of settlement reports, which gives the major changes in the agreements within a few days of the signing of the agreement. This system allows us to update our files before we have been sent the printed copy of the agreement. The problem with this is that we use this system only for bargaining units that employ 500 or more employees. In Federal Jurisdiction Agreements, many firms are below the 500 employees mark, and so we must wait until we have received the printed agreement.

Indemnité de départ

L'indemnité de départ est prévue dans environ 25 p. 100 des conventions, visant près de 50 p. 100 des travailleurs. Nous ignorons toutefois si le changement technique est mentionné de façon précise dans ces clauses. On n'a pas fait d'étude en profondeur des dispositions concernant l'indemnité de départ dans les conventions qui sont de compétence fédérale. Il y a eu toutefois une étude en profondeur des dispositions concernant l'indemnité de départ contenues dans les grandes conventions collectives visant des groupes de négociation d'au moins 500 travailleurs. Cette étude sera publiée dans le numéro de mai de la Gazette du Travail. Si nous appliquons les mêmes conclusions à la présente étude, nous constatons que seulement de six à huit pour cent de toutes les conventions renferment une disposition concernant l'indemnité de départ qui mentionne expressément le changement technique comme étant une des conditions du paiement.

Limites de l'étude

L'étude se trouve limitée principalement par le fait que nous avons pu attribuer un numéro de code uniquement aux renseignements dont nous disposons. Il se peut que les pratiques effectives et des documents complémentaires nous aient échappé et ainsi nous avons dû nous en tenir au texte des conventions collectives. Ainsi, une convention pourrait renfermer une disposition concernant le préavis de mise à pied en cas de changement dans l'économie ou de manque de travail sans mentionner ce qui arriverait en cas de changement technique. Le problème qui se pose à nous est celui de savoir si un préavis est donné ou non lorsque l'employé est mis à pied par suite d'un changement technique. Etant donné qu'il n'y a aucune mention expresse du changement technique, il nous est impossible, en pareils cas, d'attribuer un numéro de code à cet effet, bien que dans la pratique courante, le préavis puisse être donné. Ce même genre de problème se pose également en ce qui a trait à la disposition concernant le comité ouvrier-patronal et à la disposition concernant la formation et le recyclage.

Il y a encore un autre problème dont on doit tenir compte par rapport à l'étude; il s'agit de la mise à jour des conventions. Nous utilisons le système de rapport des accords qui indique les modifications importantes apportées aux conventions, dans les quelques jours qui suivent leur signature. Ce système nous permet de mettre nos dossiers à jour avant de recevoir l'exemplaire imprimé de la convention. Le problème, ici, vient de ce que nous utilisons ce système seulement pour les groupes de négociation qui comptent 500 travailleurs ou plus. Plusieurs entreprises qui relèvent de l'autorité du gouvernement fédéral comptent moins de 500 travailleurs et, dans leur cas, nous devons attendre de recevoir l'exemplaire imprimé de la convention.

AGREEMENTS UNDER EXISTING FEDERAL LEGISLATION
TECHNOLOGICAL CHANGE BY SPECIFIC TIME PERIODS

	Expiring Before Nov. 1/71	Expiring During a 12-month period Nov. 1/71 - Oct. 31/72		Expiring After Oct. 3/72		Total
	Number of Agreements	Number of Employees	Number of Agreements	Number of Employees	Number of Agreements	Number of Employees
No reference (to technological change clause)	203	15,117	156	29,165	99	54,634
						98,916
Any reference	136	29,857	147	136,504	88	194,120
						371
Total	339	44,974	303	165,669	187	248,754
						829
						459,397

NOTE: This table shows those contracts that have at least 1 reference to a Technological Change, and those that have no reference whatsoever. They are broken down into the 3 time periods used.

CONVENTIONS COLLECTIVES EN VERTU DE LA LEGISLATION FEDERALE ACTUELLE

CHANGEMENT TECHNIQUE, SELON DES PERIODES PRECISES

	Expirant avant le 1 ^{er} novembre 1971		Expirant au cours d'une période de douze mois 1 ^{er} novembre 1971 - 31 octobre 1972		Expirant après le 31 octobre 1972		Total	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Aucune mention (de clause visant le changement technique)	203	15,117	156	29,165	99	54,634	458	98,916
Mention	136	29,857	147	136,504	88	194,120	371	360,481
Total	339	44,974	303	165,669	187	248,754	829	459,397

NOTE: Ce tableau indique les conventions qui renferment au moins une mention du changement technique et celles qui ne contiennent aucune mention à cet effet. Elles sont divisées selon les trois périodes utilisées.

AGREEMENTS UNDER EXISTING FEDERAL LEGISLATION

AGREEMENTS BY DURATION

Provision	Number of Agreements	Number of Employees
Less than 18 months	111	68,706
Between 18 and 29 (inclusive)	422	198,053
30 months and over	296	192,638
Total	829	459,397

CONVENTIONS COLLECTIVES EN VERTU DE LA LEGISLATION FEDERALE ACTUELLE

CONVENTIONS, SELON LA DUREE

Disposition	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Moins de 18 mois	111	68,706
De 18 à 29 mois (inclusivement)	422	198,053
30 mois et plus	296	192,638
Total	829	459,397

AGREEMENTS UNDER EXISTING FEDERAL LEGISLATION

AGREEMENTS BY MONTH OF EXPIRY

(only those expiring between Nov. 1/71 and Oct. 31/72)

Month	Number of Agreements	Number of Employees
November 1971	21	34,168
December 1971	98	21,514
January 1972	13	1,782
February 1972	19	2,422
March 1972	28	35,408
April 1972	21	3,240
May 1972	12	1,095
June 1972	31	6,220
July 1972	16	23,462
August 1972	5	2,914
September 1972	27	30,453
October 1972	12	2,991
Total	303	165,669

CONVENTIONS COLLECTIVES EN VERTU DE LA LEGISLATION FEDERALE ACTUELLE

CONVENTIONS, SELON LE MOIS D'EXPIRATION

(seulement celles qui expirent entre
le 1^{er} novembre 1971 et le 31 octobre 1972)

Mois	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Novembre 1971	21	34,168
Décembre 1971	98	21,514
Janvier 1972	13	1,782
Février 1972	19	2,422
Mars 1972	28	35,408
Avril 1972	21	3,240
Mai 1972	12	1,095
Juin 1972	31	6,220
Juillet 1972	16	23,462
Août 1972	5	2,914
Septembre 1972	27	30,453
Octobre 1972	12	2,991
Total	303	165,669

AGREEMENTS UNDER EXISTING FEDERAL LEGISLATION

ADVANCE NOTICE AND/OR CONSULTATION PRIOR TO INTRODUCTION OF NEW METHODS

(for the twelve-month period beginning Nov. 1/71 to Oct. 31/72)

	Number of Agreements	Number of Employees
No provision	256	96,709
Less than 3 months	18	2,063
3 to 6 months	16	32,357
More than 6 but less than 12 months	1	13
Other	12	34,527
Total	303	165,669

TRAINING/RETRAINING (TECHNOLOGICAL CHANGE)

(for the twelve-month period beginning Nov. 1/71 to Oct. 31/72)

	Number of Agreements	Number of Employees
No provision	270	130,560
Provision exists	33	35,109
Total	303	165,669

CONVENTIONS COLLECTIVES EN VERTU DE LA LEGISLATION FEDERALE ACTUELLE

PREAVIS ET(OU) CONSULTATION ANTERIEUREMENT A L'ADOPTION DE

NOUVELLES METHODES

(pour la période de douze mois allant
du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972)

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Aucune disposition	256	96,709
Moins de 3 mois	18	2,063
De 3 à 6 mois	16	32,357
Plus de 6 mois mais moins de 12 mois	1	13
Autres dispositions	12	34,527
Total	303	165,669

FORMATION/RECYCLAGE (CHANGEMENT TECHNIQUE)

(pour la période de douze mois allant
du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972)

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Aucune disposition	270	130,560
Disposition existante	33	35,109
Total	303	165,669

AGREEMENTS UNDER EXISTING FEDERAL LEGISLATION

RELOCATION ALLOWANCE (TECHNOLOGICAL CHANGE)

(for the twelve-month period beginning Nov. 1/71 to Oct. 31/72)

	Number of Agreements	Number of Employees
No provision	298	135,432
Provision exists	5	30,237
Total	303	165,669

LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE (TECHNOLOGICAL CHANGE)

(for the twelve-month period beginning Nov. 1/71 to Oct. 31/72)

	Number of Agreements	Number of Employees
No provision	244	88,669
Provision exists	59	77,367
Total	303	165,669

WAGE OR EMPLOYMENT GUARANTEES (TECHNOLOGICAL CHANGE)

(for the twelve-month period beginning Nov. 1/71 to Oct. 31/72)

	Number of Agreements	Number of Employees
No provision	278	158,984
Some form of guarantee, other than Severance or S.U.B.	25	6,685
Total	303	165,669

CONVENTIONS COLLECTIVES EN VERTU DE LA LEGISLATION FEDERALE ACTUELLE

ALLOCATION DE REINSTALLATION (CHANGEMENT TECHNIQUE)

(pour la période de douze mois allant
du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972)

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Aucune disposition	298	135,432
Disposition existante	5	30,237
Total	303	165,669

COMITE OUVRIER-PATRONAL (CHANGEMENT TECHNIQUE)

(pour la période de douze mois allant
du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972)

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Aucune disposition	244	88,669
Disposition existante	59	77,367
Total	303	165,669

SALAIRE OU EMPLOI GARANTI (CHANGEMENT TECHNIQUE)

(pour la période de douze mois allant
du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972)

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Aucune disposition	278	158,984
Garantie quelconque, autre que l'indemnité de départ ou les prestations supplémentaires de chômage	25	6,685
Total	303	165,669

AGREEMENTS UNDER EXISTING FEDERAL LEGISLATION

NOTICE OF LAY-OFF (TECHNOLOGICAL CHANGE)

(for the twelve-month period beginning Nov. 1/71 to Oct. 31/72)

	Number of Agreements	Number of Employees
No provision	285	164,705
Less than 3 months	8	330
3 to 6 months	8	572
Other	2	62
Total	303	165,669

REOPENER CLAUSE (TECHNOLOGICAL CHANGE)

(for the twelve-month period beginning Nov. 1/71 to Oct. 31/72)

	Number of Agreements	Number of Employees
No provision	260	156,377
Provision exists	43	9,292
Total	303	165,669

OTHER REFERENCE TO TECHNOLOGICAL CHANGE

(for the twelve-month period beginning Nov. 1/71 to Oct. 31/72)

	Number of Agreements	Number of Employees
No provision	256	143,078
Provision exists	47	22,591
Total	303	165,669

CONVENTIONS COLLECTIVES EN VERTU DE LA LEGISLATION FEDERALE ACTUELLE

PREAVIS DE MISE A PIED (CHANGEMENT TECHNIQUE)

(pour la période de douze mois allant
du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972)

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Aucune disposition	285	164,705
Moins de 3 mois	8	330
De 3 à 6 mois	8	572
Autres dispositions	2	62
Total	303	165,669

CLAUSE DE REMISE EN NEGOCIATION (CHANGEMENT TECHNIQUE)

(pour la période de douze mois allant
du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972)

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Aucune disposition	260	156,377
Disposition existante	43	9,292
Total	303	165,669

AUTRE MENTION DU CHANGEMENT TECHNIQUE

(pour la période de douze mois allant
du 1^{er} novembre 1971 au 31 octobre 1972)

	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs
Aucune disposition	256	143,078
Disposition existante	47	22,591
Total	303	165,669

AGREEMENTS UNDER EXISTING FEDERAL LEGISLATION

PROVISIONS IN COLLECTIVE AGREEMENTS - CANADA DEPARTMENT OF LABOUR

Date of Study: 2/05/72
 Requisition Number: 052501
 All Federal Jurisdiction Agreements,
 regardless of size of establishment.

Total Number Agreements: 829
 Total Number Establishments: 1,052
 Total Number Workers: 459,397

	Agreements		Employees	
	Number	Percent	Number	Percent
ADVANCE NOTICE AND/OR CONSULTATION PRIOR TO INTRODUCTION OF NEW METHOD				
No Provision.....	695	83.8	267,275	58.2
Provision for less than 3 months.....	42	5.1	13,463	2.9
Provision for 3 to 6 months.....	48	5.8	109,589	23.9
Provision for more than 6 months but less than a year.....	1	.1	200	
Other.....	43	5.2	68,870	15.0
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
TRAINING OR RETRAINING (TECHNOLOGICAL CHANGE)				
No Provision.....	753	90.8	412,505	89.8
Provision Exists.....	76	9.2	46,892	10.2
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
RELOCATION ALLOWANCE IN CASE OF TECHNOLOGICAL CHANGE				
No Provision.....	795	95.9	413,908	90.1
Provision Exists.....	34	4.1	45,489	9.9
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0

DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES - MINISTRE DU TRAVAIL DU CANADA

(EN VERTU DE LA LEGISLATION FEDERALE ACTUELLE)

Date de l'étude: 2/05/72
Numéro de la demande: 052501

Nombre de conventions : 829
Nombre d'établissements: 1,052
Nombre de travailleurs : 459,397

Toutes des conventions de la compétence du gouvernement fédéral,
sans égard à l'importance de l'établissement

	Conventions		Travailleurs	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
PREAVIS ET(OU) CONSULTATION ANTERIEUREMENT A L'ADOPTION DE NOUVELLES METHODES				
Aucune disposition	695	83.8	267,275	58.2
Moins de 3 mois	42	5.1	13,463	2.9
De 3 à 6 mois	48	5.8	109,589	23.9
Plus de 6 mois mais moins d'un an	1	.1	200	
Autres dispositions	43	5.2	68,870	15.0
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
FORMATION OU RECYCLAGE (CHANGEMENT TECHNIQUE)				
Aucune disposition	753	90.8	412,505	89.8
Disposition existante	829	9.2	46,892	10.2
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
ALLOCATION DE REINSTALLATION DANS LE CAS DE CHANGEMENT TECHNIQUE				
Aucune disposition	795	95.9	413,908	90.1
Disposition existante	34	4.1	45,489	9.9
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0

- 2 -

	Agreements		Employees	
	Number	Percent	Number	Percent
LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE (TECHNOLOGICAL CHANGE)				
No Provision.....	680	82.0	292,328	63.6
Provision Exists.....	149	18.0	167,069	36.4
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
WAGE OR EMPLOYMENT GUARANTEES (TECHNOLOGICAL CHANGE)				
No Provision.....	790	95.3	448,026	97.5
Some Form of wage or employment guarantees (other than S.U.B. or severance pay).....	39	4.7	11,371	2.5
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
NOTICE OF LAY-OFF IN CASE OF TECHNOLOGICAL CHANGE				
No Provision.....	773	93.2	391,966	85.3
Provision for less than 3 months.....	22	2.7	55,996	12.2
Provision for 3 to 6 months.....	26	3.1	8,852	1.9
Provision for more than 6 months but less than a year.....	1	.1	32	.6
Other.....	7	.8	2,551	.6
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
REOPENER CLAUSE IN CASE OF TECHNOLOGICAL CHANGE				
No Provision.....	729	87.9	433,470	94.4
Provision Exists.....	100	12.1	25,927	5.6
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
OTHER REFERENCE TO TECHNOLOGICAL CHANGE				
No Provision.....	753	90.8	434,843	94.7
Provision Exists.....	76	9.2	24,554	5.3
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0

- 2 -

	Conventions		Travailleurs	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
COMITE OUVRIER-PATRONAL (CHANGEMENT TECHNIQUE)				
Aucune disposition	680	82.0	292,328	63.6
Disposition existante	149	18.0	167,069	36.4
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
SALAIRE OU EMPLOI GARANTI (CHANGEMENT TECHNIQUE)				
Aucune disposition	790	95.3	448,026	97.5
Garantie quelconque (autre que les prestations supplémentaires de chômage ou l'indemnité de départ)	39	4.7	11,371	2.5
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
PREAVIS DE MIS A PIED DANS LE CAS DE CHANGEMENT TECHNIQUE				
Aucune disposition	773	93.2	391,966	85.3
Moins de 3 mois	22	2.7	55,996	12.2
De 3 à 6 mois	26	3.1	8,852	1.9
Plus de 6 mois mais moins d'un an	1	.1	32	.6
Autres dispositions	7	.8	2,551	.6
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
CLAUDE DE REMISE EN NEGOCIATION DANS LE CAS DE CHANGEMENT TECHNIQUE				
Aucune disposition	729	87.9	433,470	94.4
Disposition existante	100	12.1	25,927	5.6
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0
MENTION DU CHANGEMENT TECHNIQUE				
Aucune disposition	753	90.8	434,843	94.7
Disposition existante	76	9.2	24,554	5.3
TOTAL	829	100.0	459,397	100.0

APPENDIX "A-27"

IMPERIAL OIL LIMITED

111 St. Clair Avenue West, Toronto, Canada

June 2, 1972

A. Portelance, Esq., M.P.
 Head of Standing Committee on Labour,
 Manpower and Immigration
 Room 435-WB
 House of Commons
 Ottawa, Ontario K1A 0A6

Dear Mr. Portelance:

Over the past year Imperial Oil has made several representations to the federal government on Bill C-253 and its successor, Bill C-183, expressing the Company's concern that several of the provisions will hinder, not help, the laudable objectives of improving working conditions and labour-management relations in Canada.

As your Committee is now in a clause-by-clause review of Bill C-183 I wanted to put a summary of our comments directly before the members in the same sequence as the Bill's provisions.

We trust that you and your Committee will give serious consideration to the points we have raised.

Sincerely yours,

W. O. Twaits.

IMPERIAL OIL LIMITED
 COMMENTS ON BILL C-183

(AN ACT TO AMEND THE CANADA LABOUR CODE)

Section—Preamble

Paragraph two: "And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations..."

Comment:

No one questions the right of any Canadian to join an organization. This has been an established right for years. In spite of this, however, the majority of Canadian workers do not belong to a union. In Imperial's opinion no legislation designed to cover all employees, should recognize only the existence of a minority.

The preamble overlooks the remarkable history of progressive labour relations in companies such as Imperial which are largely non-unionized. Imperial em-

APPENDICE «A-27»

IMPERIAL OIL LIMITÉE

111 Avenue St-Clair Ouest, Toronto, Canada

Le 2 juin 1972

M. A. Portelance, député,
 Président du Comité permanent
 du travail, de la main-d'œuvre
 et de l'immigration,
 Pièce 435—Edifice de l'Ouest,
 Chambre des communes,
 Ottawa, Ontario K1A 0A6

Monsieur,

Au cours de l'année qui vient de s'écouler Imperial Oil a présenté plusieurs exposés au gouvernement fédéral au sujet du Bill C-253 et de son successeur le Bill C-183 exprimant son inquiétude au sujet de plusieurs dispositions qui nuiront plutôt qu'autre chose aux objectifs louables visant à améliorer les conditions de travail et les relations patronales-ouvrières au Canada.

Comme votre Comité est en train d'examiner le Bill C-183 article par article, je tiens à présenter directement aux députés un résumé de nos commentaires dans l'ordre des dispositions du Bill.

Nous espérons que votre Comité et vous-même prendrez en considération les points que nous avons soulevés.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

(signé) W. O. Twaits

IMPERIAL OIL LIMITÉE
 COMMENTAIRES SUR LE BILL C-183

(LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL)

Préambule

Paragraphe deux: «Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail...»

Commentaires:

Personne ne conteste le droit à tout Canadien d'adhérer à un syndicat. C'est un droit établi depuis des années. Cependant, en dépit de ce fait, la majorité des travailleurs canadiens n'appartiennent pas à un syndicat. D'après l'Imperial Oil, aucune loi destinée à couvrir tous les employés, ne devrait reconnaître l'existence que d'une minorité.

Le préambule ne mentionne pas l'histoire remarquable de l'évolution des relations de travail dans des compagnies telle que l'Imperial Oil qui en grande partie ne sont pas

ployees have always been in the forefront of Canadian workers in receiving better-than-average wages, benefits, and working conditions. This has been accomplished without confrontation but through the sincere efforts of management and employees to resolve difficulties peacefully and reasonably without continual recourse to power bargaining.

Recommendation

Imperial recommends that this paragraph be dropped from the preamble.

Section 107, Page 4

“‘employee’ means... dependent contractor.”

Comment:

In our economy there are many small businessmen who enter into contracts with others to provide specified services. Imperial, for instance, has long had contracts of this type, ranging from delivery and selling services for heating oil and other petroleum and associated products through the provision of repair services for domestic heating installations. It is usual for the independent contractors involved to own their own vehicles and other equipment, and often to be the employer of several other persons.

Small businessmen of this type are true entrepreneurs. Starting from a small base they often become successful operators of sizable businesses.

Bill C-183's definition of “dependent contractor” would appear to include all such small businessmen as employees under the Code, i.e., for determination and certification of appropriate bargaining units. This could readily have the result that these independent small businessmen—owners, operators and employers, in their own right—could find themselves minority members of a union whose interests were judged to be best served by controlling and restricting the operations of these contractors. Neither the public interest nor the interest of the small businessman affected would be likely to be improved.

Recommendation

Imperial recommends that the provisions of the Canada Labour Code should not be extended to cover persons whom the Bill describes as “dependent contractors”.

Section 125 (4) Page 17: “Where a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit comprised of or including employees whose duties include the supervision of other employees, the Board may, subject to subsection (2), determine that the unit proposed in the application is appropriate for collective bargaining.”

syndiquées. Les employés de l'Imperial Oil ont toujours été à l'avant-garde des travailleurs canadiens en ce qui concerne l'obtention des salaires, d'avantages sociaux et de conditions de travail supérieurs à la moyenne. Ce phénomène s'est accompli sans heurt, mais grâce aux efforts sincères de la direction et des employés à vouloir résoudre les difficultés d'une façon pacifique et raisonnable sans recourir continuellement aux négociations fondées sur des rapports de force.

Recommandation

Imperial Oil recommande que ce paragraphe soit supprimé du préambule.

Article 107, page 4

« ‘employé’ désigne entrepreneur dépendant. »

Commentaire:

Il y a dans notre économie nombre de modestes hommes d'affaires qui conviennent par contrat de fournir à d'autres des services déterminés. Par exemple, la société Imperial Oil a depuis longtemps des contrats de ce genre, qui varient, depuis les services de ventes et livraison de l'huile à chauffage et de d'autres produits de pétrole et de ses dérivés jusqu'aux dispositions relatives à l'entretien et au dépanage des brûleurs à l'huile domestique. D'habitude, les entrepreneurs indépendants intéressés sont propriétaires de leurs propres véhicules et de leur propre outillage et emploient souvent plusieurs autres personnes.

Les modestes hommes d'affaires de ce genre sont de véritables entrepreneurs. Ils animent d'abord un petit commerce pour devenir souvent directeurs de maisons d'affaires assez importantes. La définition que donne le Bill C-183 de « entrepreneur indépendant » semble englober tous ces modestes hommes d'affaires à titre d'employés en vertu du Code, c'est-à-dire pour la définition ainsi que l'accréditation des unités de négociation en cause. En conséquence, ces modestes hommes d'affaires indépendants—propriétaires, exploitants et employeurs, de leur propre chef—pourraient fort bien constituer la minorité d'un syndicat dont on aurait jugé que les intérêts seraient mieux servis par le contrôle et la restriction de leur exploitation. Mais il est peu probable que l'intérêt public ou celui du modeste homme d'affaire s'en trouve ainsi amélioré.

Recommandation

La société Imperial Oil recommande que les dispositions du Code canadien du travail ne couvrent pas les personnes qui sont décrites dans le bill à titre de « entrepreneurs dépendants ».

Article 125(4), page 17: «Lorsqu'un syndicat demande son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité groupant ou comprenant des employés dont les fonctions comprennent notamment la surveillance d'autres employés, le Conseil peut, sous réserve du paragraphe (2), décider que l'unité proposée dans la demande est habile à négocier collectivement.»

Comment:

The inclusion of supervisors in bargaining units in an area of major concern because it reflects a complete misunderstanding of the supervisory role.

Those who supervise other employees are, regardless of title, a part of the management group. For example, Imperial's first line supervisors are responsible for directing the day-to-day operations of the Company work force. They are held accountable for their performance in managing the people in their units. As first line supervisors they participate, in the Company's interest, in the hiring, firing, disciplining, promotion and demotion of employees. Throughout industry, first line supervisors, as management, interface with the work force in numerous and varied circumstances and fill a difficult role. This role can only degenerate if supervisors were to find themselves as part of the same bargaining group as those they supervise. An example of the tenuous position they would be in can be drawn from the recent—though, fortunately brief—experience of the North York (Toronto) education dispute where some teachers withheld their services for half a day. Principals were expected to report to the Board of Education any teacher absences; the Teachers' Federation expected them not to report absences. As first line supervisors, with both parties to the dispute claiming a call on their loyalty, the principals were in an anomalous position. The difficulties of separating out "supervision" is illustrated, as well, by the fact that no attempt is made by Bill C-183 to define the separation point between levels of supervision or management. Their omission further emphasizes, in Imperial's opinion, the artificiality of this provision.

Recommendation

Imperial recommends that the provision for including supervision in a bargaining unit be deleted from Bill C-183.

Section 127 (2), Page 18 and Section 129 (1), Page 20.

(These sections provide for a representation vote to be held where 35 per cent of employees are members of a union and for certification when a simple majority of those voting favour certification.)

Comment:

There is every reason in a society as advanced as that of Canada for accepting the ability of a group of employees to decide whether and, if so, by whom they wish to be represented for collective bargaining purposes. Because the law gives monopoly power to the bargaining agent selected, it is vitally important that the law does not make it relatively easy for an organized minority to coerce the majority.

Both certification and decertification decisions are important steps for any group of employees. There is no reason to treat one as more important or critical than the

Commentaire:

La participation des surveillants au sein des unités de négociation nous rend fort inquiets parce qu'elle implique une incompréhension complète du rôle du surveillant.

Ceux qui surveillent d'autres employés, sans se soucier de leur titre, font partie du groupe administratif. Par exemple, les surveillants immédiats de la compagnie Imperial Oil ont charge de la direction des opérations quotidiennes du groupe de travail de la compagnie. On les tient responsables de la façon dont ils accomplissent leur tâche de diriger les employés au sein de leurs unités. En tant que surveillants immédiats, ils participent, dans l'intérêt de la compagnie, à l'embauchage, au congédiement, à l'application des sanctions disciplinaires, à la promotion et à la rétrogradation des employés. Dans tous les secteurs de l'industrie, les surveillants immédiats, comme les administrateurs, traitent directement avec le groupe de travail dans plusieurs circonstances variées et remplissent un rôle difficile. Ce rôle doit nécessairement dégénérer si les surveillants doivent eux-mêmes faire partie du même groupe de négociation que ceux qu'ils surveillent. Le récent différend en matière d'éducation à North York (Toronto), qui fut heureusement de brève durée, où certains professeurs ont refusé leurs services pendant une demie journée constitue un exemple de la situation tenue où ils se trouveraient. On comptait sur les directeurs pour qu'ils rapportent au Conseil de l'éducation les absences des professeurs; par contre, la Fédération des enseignants s'attendait à ce qu'ils ne le fassent pas. Les deux parties du différend faisant appel à leur loyauté, les directeurs, tout comme les surveillants immédiats, se trouvaient dans une situation anormale.

Le problème de l'exclusion des employés de «surveillance» est également souligné par le fait que le Bill C-183 n'établit aucune distinction entre les niveaux de surveillance ou de direction. De l'avis de l'Imperial, cette omission fait ressortir encore davantage le caractère artificiel de la disposition en question.

Recommendation

L'Imperial recommande que l'on supprime du Bill C-183 la disposition prévoyant que les employés de surveillance fassent partie de l'unité de négociation.

Article 127 (2), Page 18 et Article 129 (1), Page 20

(Ces articles prévoient la tenue d'un scrutin de représentation lorsque 35 pour cent des employés sont membres d'un syndicat et l'accréditation lorsque la simple majorité de ceux qui votent sont en sa faveur.)

Commentaires:

Dans une société aussi avancée que la nôtre, on a toutes les raisons de reconnaître à un groupe d'employés la faculté de décider s'il veut se faire représenter à des fins de négociation collective et, le cas échéant, de décider qui le représentera. Parce que la loi accorde le monopole du pouvoir à l'agent négociateur choisi, il est d'une importance capitale qu'elle ne permette pas trop facilement à une minorité organisée d'exercer une contrainte sur la majorité.

L'accréditation et la révocation de l'accréditation sont toutes deux des démarches importantes pour n'importe quel groupe d'employés. Il n'y a aucune raison de consi-

other and no reason to make one more difficult than the other. Both should be the result of truly democratic action by those affected. Such democratic processes need not, of course, preclude the right of a minority of adequate size to initiate either certification or decertification action so long as final decision rests with a genuine majority of those affected.

Bill C-183 introduces provisions which do not conform to these principles. It permits a certification vote when 35 per cent of the potential membership of the proposed bargaining unit desires it. When it comes to decertification, however, the application must be made on behalf of a majority. Where an application for certification is in question, a simple majority of those actually voting in a representation vote may decide the issue. When the question is one of decertification, the board must, on the other hand, satisfy itself that a majority of all those represented is in favour of the action. The balance is scarcely even or democratic.

Recommendation

Imperial recommends that the present provisions of the Canada Labour Code governing certification and decertification be retained, and that, in any event, the required procedures for either action be democratic and parallel.

Sections 149, 150, 151, 152 and 154

(These Sections provide for the re-opening of contracts to deal with dislocations arising from technological change.)

Comment:

These Sections are based, Imperial believes, on a misconception of the nature of most technological change. In most modern industries innovation and change are continuous processes; new systems, new materials, new equipment are constantly modifying the production processes. In some instances this may involve long-term planning with major capital construction, perhaps even plant relocation. In most instances, however, innovation is a part of the daily process of management and without substantial lead time. In most technical industries this continuous process of change is recognized, understood and accepted by labour. Their concern is not to hamper change itself but to reasonably protect their members from any meaningful personal dislocation which may be caused by it. This objective management would also generally share. Imperial's concern is that the legislation, as drafted, is based on a significant misunderstanding of this position and of technological change itself. The result is that, in the desire to protect the individual, the legislation, by continuously exposing collective agreements to renegotiations, has gone to the point that it risks destroying the innovative process itself. The standard of living of Canadians and the competitive strength of their economy in international markets depend upon

déranger que l'une d'elles est plus importante ou plus critique que l'autre ni de rendre l'une plus difficile que l'autre. Il faudrait que les deux démarches résultent de mesures entièrement démocratiques prises par les intéressés. Naturellement, cette action démocratique ne devrait pas écarter le droit dont jouit une minorité suffisamment nombreuse de commencer les démarches soit d'accréditation soit de révocation tant que la décision finale est en réalité du ressort de la majorité des intéressés.

Le Bill C-183 présente des dispositions qui ne sont pas conformes à ces principes. En ce qui concerne la demande d'accréditation, il permet que l'on procède à un vote lorsque 35 p. 100 du nombre éventuel des membres de l'unité de négociation projetée le désirent. Toutefois, lorsqu'il s'agit de l'annulation de l'accréditation, la demande doit être faite au nom de la majorité des membres. Lorsqu'une demande d'accréditation est en cause, une simple majorité de ceux qui ont, en fait, le droit de participer à un scrutin de représentation peut trancher la question. Lorsqu'il s'agit du retrait de l'accréditation, le Conseil doit, en revanche, s'assurer que la majorité de ceux qui sont représentés sont en faveur de cette mesure. L'équilibre entre les deux procédures est à peine équitable ou démocratique.

Recommandation

L'«Imperial» recommande le maintien des dispositions actuelles du Code canadien du travail, régissant l'accréditation et son retrait. Elle recommande également que, dans tous les cas, les procédures exigées pour l'adoption de l'une ou l'autre mesure soient démocratiques et comparables.

Les articles 149, 150, 151, 152 et 154

(Ces articles prévoient que de nouvelles négociations collectives soient entreprises pour résoudre les perturbations résultant des changements technologiques.)

Remarque:

L'«Impérial» pense que ces articles sont fondés sur une conception erronée de la nature de la plupart des changements technologiques. Dans la majorité des industries modernes, l'innovation et le changement sont des processus ininterrompus; des systèmes, des matériaux, de l'outillage nouveaux modifient constamment les procédés de production. Dans certains cas, il peut falloir établir des plans à long terme en fonction des grosses immobilisations, peut-être même prévoir la réinstallation de l'usine. Mais dans la majorité des cas, l'innovation fait partie du processus quotidien de gestion, sans que l'on bénéficie de délai préliminaire important. Dans la plupart des industries techniques, ce processus continu de changement est admis, compris et accepté par les syndicats. Ils ne cherchent pas à empêcher le changement lui-même mais à protéger leurs membres, dans une mesure raisonnable, contre toute dislocation personnelle importante qui pourrait en résulter. De façon générale, l'administration partagerait également cet objectif. La société *Imperial Oil Limited* se préoccupe du fait que la mesure législative, sous sa forme actuelle, repose sur une très mauvaise compréhension de cette attitude et du changement technologique lui-même. Il en résulte qu'en permettant de façon permanente la renégociation des conventions col-

progress in productivity. A key element in Canada's very successful performance has been per capita growth based on the continuous introduction of new and advanced technologies. It is evident that the country's future success as an economy will depend upon keeping up with, and if possible, being in the lead in introducing new technology and encouraging technological change rather than stalling it.

While technological change protects both employment and standard of living, it does so in part by making obsolete plants, equipment and skills, and by requiring individuals to find new jobs. The costs of these adjustments clearly should not fall on the unprotected individual. This is why Canadians have a generous unemployment insurance plan, a widely prevalent pattern of severance pay and programmes to aid in acquisition of new skills and in the transfer to new employment. The country also has an effective tradition and legal framework for collective bargaining.

One of the major strengths of Canada's labour relations, as opposed, for instance, to that of the United Kingdom, has been its tradition of fixed term contracts. It is hard to think of any objective in the field of labour relations which is in the public interest which could be advantageously solved by undermining this tradition. Yet, this is precisely the result which would be achieved by the provisions of Bill C-183 relating to the right to re-open contracts and to delay action when management proposes to introduce "technological change... likely to affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of his employees..." For all practical purposes, the effect of the Bill's provisions would be to expose collective agreements to the disruptions of continuous bargaining. The results for the Canadian economy and for the state of labour relations in Canada would be disastrous.

Recommendation:

We strongly recommend that the technological change provisions in Bill C-183 be deleted.

lectives, la mesure législative, dans son désir de protéger l'individu, met en péril le processus innovateur même. Le niveau de vie des Canadiens et la force compétitive de leur économie sur les marchés internationaux dépendent des progrès réalisés dans le domaine de la productivité. Un élément clé du grand succès du Canada a été la croissance par habitant fondée sur l'adoption continue de techniques nouvelles et avancées. Il est évident que le succès futur de notre économie dépend de sa facilité à suivre et, dans la mesure du possible, à lancer de nouvelles techniques et à encourager le changement technologique au lieu de chercher à en retarder l'adoption.

Bien que le changement technologique protège à la fois l'emploi et le niveau de vie, il y arrive en partie en rendant des usines, du matériel et des métiers périmés et en forçant les individus à se trouver de nouveaux emplois. Il est évident que les coûts de ces rajustements ne devraient pas se concentrer sur des individus sans protection. C'est pourquoi les Canadiens jouissent d'un programme d'assurance-chômage généreux, d'une pratique très répandue d'indemnités de cessation d'emploi et de programmes destinés à aider les gens touchés à acquérir de nouvelles compétences et à s'adapter à leurs nouveaux emplois. De plus, les négociations collectives sont bien établies depuis longtemps et régies par la loi.

L'un des principaux atouts des relations ouvrières au Canada, contrairement, par exemple, à ce qui se passe au Royaume-Uni, c'est que les conditions des contrats ont toujours été fixes. Il est difficile d'imaginer un objectif, dans le domaine des relations ouvrières, qui soit dans l'intérêt du public et puisse avantageusement être résolu en sapant cette tradition. Pourtant, c'est précisément ce à quoi nous mèneront les dispositions du Bill C-183 qui permettent de rouvrir les contrats et de retarder les mesures à prendre quand le patronat propose d'introduire «un changement technologique qui aura vraisemblablement pour effet de modifier les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important de ses employés...». A toute fin pratique, les dispositions du projet de loi auraient pour effet d'exposer les conventions collectives aux incertitudes de négociations permanentes. Ce serait désastreux pour l'économie et la situation des relations ouvrières au Canada.

Recommandation:

Nous recommandons instamment que les dispositions relatives au changement technologique soient supprimées du Bill C-183.

SPURDA
HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Government
Publications

Issue No. 24

Fascicule no 24

Wednesday, June 14, 1972

Le mercredi 14 juin 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Président: M. Arthur Portelance

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

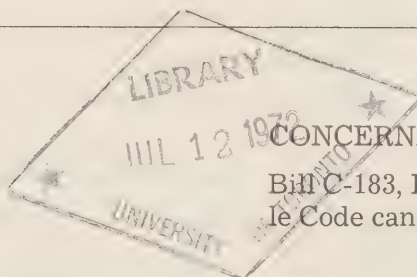
*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Labour, Manpower and Immigration

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend
the Canada Labour Code



CONCERNANT:

Bill C-183, Loi modifiant
le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)

Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Arthur Portelance

Vice-Chairman: Norman Cafik

Messrs.

Alexander	Cyr
Barnett	Deakon
Broadbent	Dionne
Caccia	Lambert (<i>Edmonton West</i>)
Corriveau	Lundrigan

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: Arthur Portelance

Vice-président: Norman Cafik

Messieurs

Muir	Turner (<i>London East</i>)
Ryan	Weatherhead
Skoreyko	Whelan—(20).
Smith (<i>Saint-Jean</i>)	
Stafford	

(Quorum 11)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4)(b)

Messrs. Deacon, Cyr, Stafford, Corriveau, Smith (*Saint-Jean*), Lambert (*Edmonton-West*), Barnett and Whelan replaced Messrs. Whiting, Osler, LeBlanc (*Rimouski*), Loiselle, Crossman, Thomas (*Moncton*), Blackburn and McNulty on June 4, 1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

MM. Deacon, Cyr, Stafford, Corriveau, Smith (*Saint-Jean*), Lambert (*Edmonton-West*), Barnett et Whelan remplacent MM. Whiting, Osler, LeBlanc (*Rimouski*), Loiselle, Crossman, Thomas (*Moncton*), Blackburn et McNulty le 14 juin 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Wednesday, June 14, 1972
(40)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 3.55 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Barnett, Broadbent, Caccia, Corriveau, Cyr, Deakon, Lambert (*Edmonton-West*), Portelance, Ryan, Smith (*Saint-Jean*), Stafford, Turner (*London-East*), Weatherhead, Whelan—(15).

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; Robert Mitchell, Departmental Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

Debate continuing on Section 161 of Clause 1.

By unanimous consent, Section 161 of Clause 1 was allowed to stand.

The Chairman called Section 162 of Clause 1.

It was moved by Mr. Lambert (*Edmonton-West*), That Section 162 of Clause 1 of Bill C-183, be amended by deleting lines 1 to 34 inclusive on page 44 and substituting the following:

"(1) Any employee who is represented by a bargaining agent may authorize his employer in writing, at any time after the date on which the bargaining agent becomes entitled to represent him, to deduct from his wages the amount of the regular monthly membership or union dues payable by him to the bargaining agent and to remit that amount to

- (a) the bargaining agent; or
- (b) the registered Canadian charitable organization, as defined in the Income Tax Act, designated by the employee,

and the employer shall deduct and remit that amount in accordance with the authorization.

(2) An employee may, by notice in writing to his employer, revoke an authorization given by him pursuant to subsection (1), and that revocation shall have effect thirty days from the date upon which it is received by the employer.

(3) An employee who exercises his right under paragraph (1)(b) shall not thereby lose the status of a member in good standing of the bargaining agent.

(4) No person shall discriminate against an employee who exercises his right under paragraph (1)(b) either in regard to employment or any term or condition of employment or in regard to membership in the bargaining agent or any term or condition of membership.

(5) Nothing in a collective agreement that is inconsistent with the provisions of subsection (1) is valid."

PROCÈS-VERBAL

Le mercredi 14 juin 1972.
(40)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 15 h. 55 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Barnett, Broadbent, Caccia, Corriveau, Cyr, Deakon, Lambert (*Edmonton-Ouest*), Portelance, Ryan, Smith (*Saint-Jean*), Stafford, Turner (*London-Est*), Weatherhead, Whelan—(15).

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial du sous-ministre; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint, Relations industrielles.

Le Comité reprend l'étude article par article du bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le débat continue au sujet de l'article 161 de l'article 1.

Le consentement étant unanime, l'article 161 de l'article 1 est réservé.

Le président met en délibération l'article 162 de l'article 1.

M. Lambert (*Edmonton-Ouest*) propose

Que l'article 162 de l'article 1 du bill C-183 soit modifié en supprimant les lignes 1 à 34 inclusivement, à la page 44, et en les remplaçant par ce qui suit:

«(1) Tout employé représenté par un agent négociateur peut, à tout moment après la date à laquelle l'agent négociateur acquiert qualité pour le représenter, autoriser son employeur, par écrit, à retenir sur son salaire la cotisation syndicale mensuelle qu'il doit normalement verser à l'agent négociateur et à en verser la somme

- a) à celui-ci; ou
- b) à une œuvre de charité canadienne enregistrée, telle qu'elle est définie dans la loi de l'impôt sur le revenu, désignée par l'employé,

somme en conformité de l'autorisation.

(2) Un employé peut, par avis écrit donné à son employeur, révoquer l'autorisation qu'il a donnée en application du paragraphe (1). Cette révocation prend effet trente jours après la date à laquelle l'employeur a reçu l'avis.

(3) Un employé qui exerce son droit en vertu de l'alinéa b) du paragraphe (1) ne perd pas pour autant son statut de membre estimé de l'agent négociateur.

(4) Personne ne doit établir une distinction à l'encontre d'un employé qui exerce son droit en vertu de l'alinéa b) du paragraphe (1), soit à l'égard de l'emploi ou de toute durée ou condition d'emploi, ou bien en ce qui concerne l'affiliation à un agent négociateur ou toute durée ou condition d'affiliation.

(5) Toute disposition de la convention collective qui est incompatible avec les clauses du paragraphe (1) n'est pas valable.»

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived: Yeas 3; Nays 9.

Section 162 of Clause 1 carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Section 161 of Clause 1.

Section 161 of Clause 1 carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Section 138 of Clause 1.

Section 138 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 163 of Clause 1.

Section 163 of Clause 1 carried.

Sections 164, 165, 166, 168, 169 of Clause 1 were severally carried.

The Chairman called Section 170 of Clause 1.

It was moved by Mr. Alexander, That Section 170 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 22 to 29 inclusive on page 47 and substituting the following:

"Where the Minister has received the report of a conciliation commissioner or a conciliation board, the Minister forthwith shall send a copy of the report to the parties to the dispute and make the report public."

After debate thereon, it was unanimously agreed that the amendment be allowed to stand.

Sections 171 and 172 were severally carried.

The Chairman called Section 173.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

In accordance with a resolution passed on Tuesday, March 7, 1972, the following letter is printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence:

1. Canadian National Millers Association—letter submitted in English (*See Appendix A-28*).

At 5.30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10.30 o'clock a.m., Thursday, June 15, 1972.

Après un débat à ce sujet, on met la question aux voix et ledit amendement est rejeté à la suite d'un vote à main levée par 3 voix contre 9.

L'article 162 de l'article 1 est adopté.

D'un commun accord, le Comité reprend l'étude de l'article 161 de l'article 1.

L'article 161 de l'article 1 est adopté.

D'un commun accord, le Comité reprend l'étude de l'article 138 de l'article 1.

L'article 138 de l'article 1 est adopté.

Le président met aux voix l'article 163 de l'article 1.

L'article 163 de l'article 1 est adopté.

Les articles, 164, 165, 166, 168, 169 de l'article 1 sont tous adoptés.

Le président met en délibération l'article 170 de l'article 1.

M. Alexander propose

Que l'article 170 de l'article 1 du bill C-183 soit modifié en supprimant les lignes 22 à 28 inclusivement à la page 47 et en les remplaçant par ce qui suit:

Lorsque le Ministre a reçu le rapport d'un commissaire-conciliateur ou d'un comité de conciliation, il doit immédiatement en envoyer une copie aux parties au différend et rendre le rapport public.»

Après un débat à ce sujet, on convient à l'unanimité de réserver l'amendement.

Les articles 171 et 172 sont adoptés.

Le président met en délibération l'article 173.

Au cours de la séance, les hauts fonctionnaires du Ministère donnent des explications et répondent aux questions.

Conformément à une résolution adoptée le mardi 7 mars 1972, on ajoute la lettre qui suit en annexe aux procès-verbaux et témoignages d'aujourd'hui:

1. Association nationale canadienne des minotiers—lettre présentée en anglais (*Voir annexe A-28*).

A 17 h. 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 10 h. 30, le jeudi 15 juin 1972.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul
Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by *Electronics Apparatus*)

Wednesday, June 14, 1972

• 1556

[Texte]

The Chairman: Gentlemen, our Committee will resume consideration of Bill C-183, an act to amend the Canada Labour Code. Proposed Sections 107 and 138 were allowed to stand and we were debating last night proposed Section 161 on page 43. I think at that time Mr. Alexander was proceeding on Proposed Section 161. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I do not intend to hold the Committee up any longer on this particular proposed section but I think it is significant that when I asked for the reasoning behind this proposed section that I was told—perhaps I have the wrong phrasing—that it has to be in there because someone is liable to think that the closed-shop practice could be unfair labour practice. I am very conscious of just what that means and knowing that there is a feeling that this type of thing is unfair labour practice, it seems strange to me that this proposed section is inserted which does give some acceptability to that. I think it is quite offensive because it has been implied that it is unfair labour practice or could be found to be unfair labour practice. As I said earlier I find it very strange that the government would insist on a proposed section that accepts something that is unfair labour practice. However, I do not intend to pursue the matter any further and at this time I do not intend to move a motion to amend that proposed section which I wanted to do in terms of wiping the whole thing out. I am pleased to know that it has been suggested that this sort of thing is an unfair labour practice and that this proposed section...

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister, Department of Labour): Not unfair.

Mr. Alexander: ... could be interpreted. Oh, then maybe I did not hear you correctly.

Mr. Wilson: That is right.

The Chairman: Would you like to hear Mr. Wilson on that point?

Mr. Alexander: Yes, once again.

Mr. Wilson: I pointed, as you recall, to the proposed Section 110 (1) and (2) which says:

Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities.

Every employer is free to join the employers' organization of his choice and to participate in its lawful activities.

I referred generally to unfair labour practices sections which come on, some of which say there shall be no discrimination against an employee et cetera, and I then went on to say that without this proposed section you would immediately place in jeopardy every collective agreement that contained a condition of union membership or preference in employment condition.

• 1600

Mr. Alexander: Is that not in fact unfair labour practice?

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mercredi, 14 juin 1972.

[Interprétation]

Le président: Messieurs, nous allons reprendre l'étude du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail. Nous avons décidé de réserver les projets d'articles 107 et 138 et, hier soir, nous en étions à l'article 161 page 43. Je crois que c'était M. Alexander qui avait la parole. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je n'ai pas l'intention de retenir plus longtemps l'attention du Comité sur cet article mais je crois qu'il est significatif que lorsque j'ai demandé les raisons de cet article, on m'ait répondu que cet article était là car les gens étaient susceptibles de considérer la pratique de la fermeture des ateliers aux non-syndiqués comme une pratique déloyale du travail. Je comprends très bien ce que cela veut dire et, sachant que l'on considère généralement ce genre de chose comme une pratique déloyale du travail, cet article qui, en quelque sorte rend cette pratique acceptable me semble étrange. C'est un article assez choquant puisque l'on a déjà suggéré qu'il s'agissait d'une pratique déloyale du travail et parce que cela pourrait être fondé. Comme je viens de le dire, je trouve étrange que le gouvernement insiste pour incérer un article qui légalise une pratique déloyale du travail. Pourtant, je n'ai pas l'intention de continuer dans cette voie ni de proposer une motion pour modifier ce projet d'article; en fait, j'aurais voulu le supprimer complètement. Je suis heureux de constater que l'on a fait ressortir l'aspect déloyal de ces procédés et qu'il est possible...

M. Bernard Wilson (Sous-ministre, ministère du Travail): Ce n'est pas déloyal.

M. Alexander: ... d'interpréter cet article. Ah, peut-être ne vous ai-je pas bien entendu.

M. Wilson: C'est exact.

Le président: Voulez-vous entendre les commentaires de M. Wilson?

M. Alexander: Oui, une fois de plus.

M. Wilson: J'ai cité le projet d'article 110 (1) et (2) qui se lit:

Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

Tout employeur est libre d'adhérer à l'association patronale de son choix et de participer à ses activités licites.

J'ai fait des allusions générales aux articles suivants qui traitent des pratiques déloyales du travail; certains de ces articles stipulent qu'aucune discrimination ne sera exercée contre un employé etc; j'ai ensuite dit que sans cet article toutes les conventions collectives contenant des conditions d'appartenance à un syndicat ou de priorité d'emploi seraient menacées.

M. Alexander: Ne s'agit-il pas d'une pratique déloyale du travail?

[Text]

Mr. Wilson: No, it is not an unfair labour practice. This is protecting the bargains that employers and trade unions have been making for the past 50 or more years on membership conditions in the agreement.

We went over the whole range of membership conditions, closed shop and that sort of thing. I said that far from being iniquitous they really were an attempt by the employer and the trade union in the vast majority of cases to bring the union membership role in relation to the employment opportunities that could be given the employee who wished to join the union.

I further went on from there to say that there has been, and I am sure you could not condone this practice, racketeering by some unions where there had been union shop conditions; they have really granted membership when the employee asked for it without any possibility of that man having a job for any length of time. Therefore, in all the legitimate operations the employer, as far as a closed-shop operations is concerned, really makes the union business agent his personnel officer and when he wants labour he goes to the union and the union provides the labour. If the union cannot provide the labour, every collective agreement that I know of provides that the employer may himself go out from whatever source there is, employ the labour, and then that man will be admitted to union membership.

Mr. Alexander: I do not intend to pursue the matter any further. I think the explanation given by Mr. Wilson is feasible up to a point, excepting that I still register my concern about the inability of those who have skills. I think our role in Parliament is to create an atmosphere whereby there are jobs so these skills can be used. This type of clause, no matter how you cut the cake, precludes him from becoming involved in gainful employment.

Not to take up the time of the Committee any further on this I have no further questions.

Mr. Broadbent: I am sorry to interrupt, Mr. Chairman, one of the younger members of the Liberal Party has just arrived

Mr. Alexander: He is better looking than his father anyway! That is one thing about him. I will not take up any more time on that and I do not intend to proceed with the motion that I had which affected this proposed Section 161.

The Chairman: Mr. Lambert.

Mr. Lambert (Edmonton West): I am a little concerned about this paragraph (b). Having in mind an amendment to proposed Section 162, I find that this could, in effect, negate my amendment to proposed section 162, and that is the "presume to conscience" clause.

If all that would be required is that the man has exercised his rights under what I hope will be accepted as the amendment, and there is a revocable check-off or a payment to a charity in lieu of the bargaining agent, both the employer and the union could in their agreement preclude this right which would be established because actually a conscience clause under proposed Section 162 sets up a right on the part of a worker. Proposed section 161 (b) could by agreement set aside that right and the individual concerned would have no recourse. Am I not right?

[Interpretation]

M. Wilson: Non, ce n'est pas une pratique déloyale du travail. C'est une façon de protéger les conventions signées depuis 50 ans ou plus entre les employeurs et les syndicats à propos des conditions d'appartenance à un syndicat contenu dans l'accord.

Nous avons étudié toutes les positions d'appartenance, qu'il s'agisse d'ateliers fermés ou d'autres choses. J'ai dit que loin d'être une injustice, dans la grande majorité des cas, l'employeur et le syndicat essayaient aux moyens de ces conditions d'établir une relation entre le fait d'appartenir à un syndicat et les possibilités d'emplois offertes à un employé qui désire se joindre à un syndicat.

J'ai dit ensuite que certains syndicats s'étaient livrés à des escroqueries reposant sur les conditions d'admission à un syndicat, ce que vous n'approuvez pas, j'en suis certain; ces syndicats ont accepté des employés qui n'avaient aucune chance de conserver un emploi un temps soit peu durable. Par conséquent, dans tous les cas légitimes l'employeur, pour ce qui est des ateliers fermés, considère en fait le représentant syndical comme un agent de dotation en personnel et, lorsqu'il a besoin de main-d'œuvre il s'adresse au syndicat qui lui en fournit. Si le syndicat n'est pas en mesure de le faire, toutes les conventions collectives que je connais contiennent une disposition qui permet à l'employeur lui-même de chercher ailleurs des travailleurs qui sont ensuite admis au sein du syndicat.

M. Alexander: Nous en resterons là. Je crois que l'explication donnée par M. Wilson se justifie dans une certaine mesure, mais la difficulté qu'éprouvent les employés qualifiés à trouver du travail me préoccupe tout de même. Le rôle du Parlement est de rendre possible l'utilisation de ces connaissances. Quelque soit la façon d'envisager la question, ce genre d'article constitue un obstacle pour le travailleur qualifié qui cherche un emploi profitable.

Je ne retiendrai pas plus longtemps le Comité je n'ai pas d'autres questions.

M. Broadbent: Excusez-moi d'interrompre, monsieur le président. Un des plus jeunes membres du Parti Libéral vient d'arriver.

M. Alexander: En tout cas, il a une tête plus sympathique que son père! C'est déjà quelque chose. J'en resterai là, je n'ai pas l'intention de présenter la motion que j'avais préparée au sujet de l'article 161.

Le président: Monsieur Lambert.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Ce paragraphe b) me pose des problèmes. J'ai l'intention de proposer un amendement à l'article 162 et j'ai l'impression que cet article pourrait annuler les effets de mon amendement; il s'agit d'«objection de conscience».

Si l'on exige simplement du travailleur qu'il ait exercé ses droits en vertu de mon amendement qui sera le père, accepté, et s'il y a un précompte des cotisations sur autorisation révocable ou un don à un organisme de charité remplaçant la cotisation syndicale, l'employeur et le syndicat pourraient dans leur accord supprimer ce droit qui deviendrait un droit établi car si l'article 162 contenait une disposition relative à l'objection de conscience cela constituerait pour le travailleur un droit acquis. En vertu du projet d'article 161 (b) il serait possible, au terme d'un accord spécial, de supprimer ce droit et l'individu en cause n'aurait aucun recours. N'est-ce pas exact?

[Texte]

Mr. Wilson: It grants a preference of employment to members of a specified trade union. But I would think that if it were otherwise acceptable and it would not be acceptable to the department, there would be drafting ways of getting around that dilemma.

• 1605

Mr. Lambert (Edmonton West): Well, then, let us . . .

Mr. Whelan: Your suspicious mind is working overtime again.

Mr. Wilson: I might say that I have looked over proposed Section 162. Is it appropriate to talk about 162?

The Chairman: We could call proposed Section 162, if there is nothing more on proposed Section 161, or relate the two together.

Mr. Lambert (Edmonton West): What we have done with the amendment to proposed Section 162 is to introduce—in addition to paying the amount of the wages for membership or union dues, making them payable to the bargaining agent. We introduced in the amendment:

... to the registered Canadian charitable organization.

If Mr. Wilson will satisfy me that there is no way in the wording of proposed Section 162, if an individual exercises the alternative option, that he would be read out, and thereby precluded under proposed Section 161(b), I would be satisfied to let 161(b) go. But I would not want 161(b) to negate any possible amendment that I would put in with regard to the conscience clause under proposed Section 162.

Mr. Wilson: You realize that I could not, Mr. Lambert, guarantee anything on that, except that I would say that the draftsmen can do anything that they want to by reference to clauses and exceptions and that sort of stuff. But it is not for me to be the judge of whether they could do it or whether they would do it.

The Chairman: Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Mr. Chairman, I might suggest that we let proposed Section 161 stand for the time being and go on to proposed Section 162, and then maybe we could form some tentative judgment at that time.

The Chairman: This probably would be acceptable to the Committee. We will stand proposed Section 161 and we will go ahead with proposed Section 162. Is it agreed to have proposed Section 161 stand?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Proposed section 162 on page 44. Mr. Lambert.

Mr. Lambert (Edmonton West): Mr. Chairman, I would like to move an amendment. I think the Chair has been provided with a copy of it. The Clerk has copies, I think, for the members. This is a revised version of the conscience clause which appeared in Bill C-48, and it merely takes proposed Subsection (1) and divides at line 9 the direction:

... to remit to the bargaining agent or, in the alternative, the registered Canadian charitable organization as defined in the Income Tax Act, designated by the employee, and the employer shall deduct and remit that amount in accordance with the authorization.

So that is proposed Section 162(1) that is amended. Proposed Section 162(2) is left as it is. Then, there is a new proposed Subsection (3) which reads as follows:

[Interprétation]

M. Wilson: Cet article accorde une préférence d'emploi aux membres d'un syndicat particulier. Mais si seul le ministère jugeait cet article irrecevable, je suppose qu'il y aurait moyen de contourner le problème en modifiant l'énoncé.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Eh bien, nous . . .

M. Whelan: Vous êtes toujours beaucoup trop soupçonneux.

M. Wilson: J'ai lu attentivement le projet d'article 162. Pouvons-nous parler maintenant de l'article 162?

Le président: Nous pouvons passer tout de suite à l'article 162 si nous en avons terminé avec l'article 161 ou bien traiter les deux ensemble.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): En modifiant le projet d'article 162, en plus de donner la possibilité de payer les cotisations syndicales directement à l'agent négociateur, nous avons précisé dans l'amendement:

... aux organismes canadiens de charité reconnus. 94
UNITS cb008003

Si M. Wilson peut m'assurer qu'en aucun cas lorsqu'un individu choisit la deuxième possibilité il ne sera éliminé et que l'article 161(b) ne cessera pas de s'appliquer à lui, je ne m'attarderai pas plus longtemps sur l'article 161 (b). Mais je ne veux pas que l'article 161(b) annule les amendements que pourraient apporter à l'article 162 à propos de l'objection de conscience.

M. Wilson: Vous vous rendez compte, monsieur Lambert, que je ne peux rien vous garantir; par contre les rédacteurs peuvent faire tout ce qu'ils veulent en liant les articles les uns aux autres en insérant des exceptions, etc. Mais ce n'est pas à moi de décider s'ils peuvent le faire ou s'ils le feront.

Le président: Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Monsieur le président, pourquoi ne réservons-nous pas l'article 161 pour le moment; après avoir étudié l'article 162 nous serons peut-être plus en mesure de juger de l'article 161.

Le président: Le comité sera probablement d'accord. Nous réservons le projet d'article 161 et nous passons au projet d'article 162. Êtes-vous d'accord pour réserver l'article 161?

Des voix: D'accord.

Le président: Article 162 à la page 44. Monsieur Lambert.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur le président, je désire proposer un amendement. Je crois que le président en a une copie. Le greffier peut en distribuer des copies aux députés. Il s'agit d'une version révisée de l'article du Bill C-48 relatif à l'objection de conscience. L'amendement commence à la ligne 8 du paragraphe 1 et se lit:

... à verser à l'agent négociateur ou à l'organisation canadienne de charité enregistrée, tel que la définit la Loi de l'impôt sur le revenu, désignée par l'employé, et l'employeur doit retenir et verser cette somme en conformité de l'autorisation.

Voilà pour l'amendement au projet d'article 162 (1). Le projet d'article 162(2) ne change pas. Viens ensuite un nouveau paragraphe (3) qui se lit:

[Text]

An employee who exercises his right under paragraph 1(b) shall not thereby lose the status of a member in good standing of the bargaining agent.

Then there is proposed Subsection (4) which is:

No person shall discriminate against an employee who exercises his right under paragraph 1(b) either in regard to employment or any term or condition of employment or in regard to membership in the bargaining agent or any term or condition of membership.

And, proposed Subsection (5):

Nothing in a collective agreement that is inconsistent with the provisions of Subsection (1) is valid.

Do you see the reason why I wanted to avoid any real head on inconsistency between proposed Sections 161 and 162? I have moved this amendment, and I think that during the Committee hearings, the arguments for and against it have been fully canvassed. I am not going to go through those again except to say that they are in conformity with the general principle of amendments to the Ontario Labour Relations Act although this one does go further because the Ontario Labour Relations Act limited this conscience clause to people who were employed at the time of the passage of the act.

• 1610

I think that was a weasel clause; I think it is not right and would submit to hon. members of the Committee that the action that has taken place regarding the insistence on the closed union shop, and as carried out by the Ontario Labour Relations Board which would, in effect, be carried out by the Canada Labour Relations Board, is quite inconsistent with the Canadian Bill of Rights, particularly with the Canadian Bill of Rights so far as it applies under federal legislation, because there is an absolute assertion of the right of the freedom of worship. Closed shop practices in the Canada Labour Code as it exists in many parts of this country are a denial of that. I submit to you that in no way can one pass legislation that would be a derogation from the Canadian Bill of Rights.

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Are there copies of this amendment available?

The Chairman: We will have some reprinted and sent to you right away. Mr. Deakon.

Mr. Deakon: Mr. Chairman, I can sympathize with my learned friend, Mr. Lambert, in these amendments he is proposing but all I have is one comment to make. I submit with respect that when an employee belongs to a union which has been bargaining on his behalf, and through those bargaining sessions he obtains benefits he should be required to contribute to the person who derived these benefits on his behalf.

I can understand the business of the Canadian Bill of Rights but I certainly cannot understand this business of the freedom of worship. Who is this guy going to worship, the union or the employer? The freedom of worship aspect does not come in here at all, with all due respect to my learned friend. I still maintain, as I said before, that the person is deriving benefits from this union relationship and therefore he should subscribe to it.

• 1615

Mr. Lambert (Edmonton West): Oh, you are way off.

[Interpretation]

Un employé qui exerce son droit en vertu du paragraphe 1(b) ne perd pas par là le statut de membre en règle du syndicat.

Vient ensuite le paragraphe (4) qui se lit:

Nulle personne ne doit faire de discrimination envers un employé qui exerce son droit en vertu du paragraphe 1(b) soit en ce qui concerne l'emploi, soit relativement à quelques modalités d'emploi ou en ce qui concerne son affiliation au syndicat ou quelques modalités de cette affiliation.

Puis le paragraphe (5):

Aucune disposition d'une convention venant à l'encontre du paragraphe 1(b) n'est valide.

Vous voyez pourquoi je voulais éviter des illogismes entre les projets d'article 161 et 162? Je crois qu'au cours des séances du Comité les arguments pour et contre cet amendement ont été épuisés. Je n'y reviendrai pas, je me contenterai de dire qu'ils sont conformes au principe général suivi par les amendements à la Loi sur les relations de travail de l'Ontario; pourtant, cet amendement va plus loin puisque dans la Loi sur les relations de travail dans l'Ontario cet article relatif à l'objection de conscience ne s'applique qu'aux personnes qui étaient employées au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

C'était un article ambigu; je crois que ce n'est pas juste et que les démarches qui ont été faites au sujet des ateliers fermés dans le cadre des activités de la Commission canadienne des relations de travail, c'est-à-dire, en fait, du Conseil canadien des relations de travail, vont à l'encontre de la Déclaration canadienne des droits de l'homme car celui-ci contient une garantie absolue du droit à la liberté de culte. Et cette liberté est niée par les dispositions relatives aux pratiques des ateliers fermés contenues dans le Code canadien du travail ainsi que dans plusieurs autres législations canadiennes. J'insiste sur le fait qu'il est impossible d'adopter une loi qui constitue une dérogation à la Déclaration canadienne des droits de l'homme.

Le président: Monsieur Barnett.

M. Barnett: Pouvez-vous nous donner un exemplaire de l'amendement?

Le président: Nous sommes en train de la photocopier, vous les aurez dans un instant. Monsieur Deakon.

M. Deakon: Monsieur le président, je reconnais le mérite de l'amendement de M. Lambert mais je désire faire une observation. Avec tout le respect que je vous dois, je dirais que lorsqu'un employé appartient à un syndicat qui a négocié en son nom et qui a obtenu pour lui des avantages, il devrait aider financièrement celui qui a obtenu ces avantages pour lui.

Je comprends parfaitement l'allusion à la Déclaration des droits mais je ne comprends pas cette histoire de la liberté de culte. De quel culte s'agit-il, celui du syndicat ou celui de l'employeur? La liberté de culte n'a rien à voir ici, avec tout le respect que je dois à mon estimé confrère. Je soutiens, je le répète, que l'employé en question tire avantage de son association avec le syndicat et par conséquent il devrait cotiser.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Oh, vous n'y êtes pas du tout.

[Texte]

The Chairman: Are there any more comments?
Mr. Lambert.

Mr. Lambert (Edmonton West): Well obviously Mr. Deakon did not read the representations that were made here on behalf of many members or primarily the Reform Church, and I know this applies across the country, that many of them do not accept the form of unions that we have and it is a matter of conscience just as much as ... Well Mr. Deakon can purse his lips if he wants, but he may have some matters of conscience to which he objects.

Mr. Deakon: Well we just do not have a consensus of opinion, my friend, that is all I would say.

Mr. Lambert (Edmonton West): All right, fine, but he will know that people have been fired for this.

Mr. Deakon: The court cases are well looked into, I mean the court cases are ...

Mr. Lambert (Edmonton West): All right, fine, and they establish that there is this right of freedom of worship. They establish that this is a bona fide reservation of conscience, but the effect is that the man is fired for his conscience and his right of worship, that is why he is being fired. We recognize that a man may not be subject to military service in this country because his conscience does not allow him to do so. On the other hand, despite the Bill of Rights, in some areas we say that a man will not be entitled to his job because of his conscience. Now those two points are totally illogical.

Mr. Deakon: Mr. Chairman, they are not exactly analogous because I will tell you why. You talk about a person who has a conscience and does not have to join the service, say, for example, but what does a person derive from joining the service? He gets no benefit from it, whereas here the person derives certain benefits from a unit to which he belongs.

Mr. Lambert (Edmonton West): But ... —

Mr. Deakon: Just a minute now, you had your say.

What does he derive? That analogy is completely ridiculous, about a person having a conscience and not wanting to join the service. In this situation here a person is deriving benefits from the association which he has with the bargaining agent. The same thing applies regarding religious affirmations, put everything all together. What is he going to do, pray to get a piece of bread on his table? The fact is here he is getting a job and he is having better working conditions supplied for him because of the efforts put out by the bargaining agent on his behalf, and he should contribute towards that unit because he belongs to it and derives benefits from it.

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I have been having a look at this amendment, I realize that it deals with an area about which there has been a good deal of discussion in recent years, but as it is drafted if there is any case to be argued for the right of certain people to opt out and still hold a job in a particular place of work or for a particular employer, to me this is completely topsy turvy. I refer particularly to the proposal in paragraph (3) which suggests:

[Interprétation]

Le président: Y a-t-il d'autres observations?
Monsieur Lambert.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Il est évident que M. Deakon n'a pas entendu les déclarations qui ont été faites ici par des membres de l'Église Réformée, et je sais que c'est une opinion très répandue; nombre d'entre eux n'acceptent pas le genre de syndicat que nous avons et c'est autant une question de conscience que ... M. Deakon peut faire la moue tant qu'il voudra, mais il a peut-être lui-même des problèmes de conscience.

M. Deakon: Je me contenterais de dire que nous ne sommes pas du même avis.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Très bien, parfait, mais il doit savoir que des gens ont été renvoyés à cause de cela.

M. Deakon: Les tribunaux s'en occupent, je veux dire les tribunaux ...

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Très bien, parfait, et les tribunaux décident que ce droit à la liberté de culte existe. Ils décident qu'il s'agirait réellement d'une objection de conscience de bonne foi, mais l'individu en question n'en n'est pas moins renvoyé à cause de sa conscience et de sa liberté de culte. Dans ce pays, nous reconnaissons à un homme le droit de ne pas faire de service militaire lorsque sa conscience ne lui permet pas. Mais dans d'autres domaines, en dépit de la déclaration des droits, nous acceptons qu'un homme n'ait pas le droit de conserver son emploi à cause de sa conscience. Il n'y a aucune logique entre ces deux points de vue.

M. Deakon: Monsieur le président, ce n'est pas la même chose et je vais vous dire pourquoi. Vous parlez d'une personne qui pour des raisons de conscience n'est pas obligée de faire son service militaire; mais quel avantage tire-t-il du service militaire? Il n'en tire aucun avantage alors que dans le cas qui nous occupe il tire certains avantages de son affiliation à un syndicat.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Mais ...

M. Deakon: Un instant, c'est mon tour.

Quel avantage en tire-t-il? Ce parallèle avec une personne qui, pour ses raisons de conscience, ne veut pas faire son service militaire, est absolument ridicule. Ici, les relations entre l'agent-négociateur et l'employé sont profitables à ce dernier. Tout bien considéré, les affiliations religieuses répondent du même principe. Que va-t-il faire, devra-t-il prier pour recevoir la mâne? Le fait est qu'il obtient un emploi et de meilleures conditions de travail à cause des efforts de l'agent-négociateur; il devrait donc verser des cotisations au syndicat parce qu'il en fait partie et en tire des avantages.

Le président: Monsieur Barnett.

M. Barnett: Monsieur le président, j'ai lu cet amendement attentivement et je constate qu'il traite d'un sujet dont on a beaucoup discuté au cours des dernières années, mais sous cette forme, s'il faut discuter du droit de certaines personnes de choisir de ne pas faire partie d'un syndicat tout en conservant son emploi, cela me semble assez tortueux. Je veux parler en particulier de la proposition contenue dans le paragraphe (3) qui se lit:

[Text]

(3) An employee who exercises his right under paragraph (1) (b) shall not thereby lose the status of a member in good standing of the bargaining agent.

If there was ever a suggestion of a person eating their cake and having it, too, that is it. Now if the proposal here proposed was the reverse I could appreciate arguments that have been advanced from time to time about people as a matter of conscience not wanting to full members of unions which is one thing. I would be prepared to suggest in accordance with the principles of freedom of thought and of freedom of worship, if you want to bring that into it, although I do not quite see the parallel, that a person as a matter of conscience have some right not to participate as a member of a union which has been certified as a bargaining agent. But what this amendment proposes is that a person will have the full rights of membership in a union without paying anything to support it. It is like arguing that just because I do not believe in paying income taxes I do not have to pay any income taxes; that I can take an oath as a matter of conscience that I do not believe in paying income taxes; therefore I should be exempt. If I take that position, I still want to have my full rights of Canadian citizenship. I want to be able to vote, I want to be able to stand for election to Parliament, I want to do anything else that a Canadian citizen can do, I want to receive all the benefits that may accrue from activities of the Government of Canada, but I do not want to pay anything towards the support of those activities. This is in effect, as I see it, in the context of a bargaining agent, what this amendment is arguing.

• 1620

I can remember having had some experience in a certain situation with certain people who had scruples of conscience or religion about going on strike, of participating in such activities as standing on a picket line and that sort of thing. But those people said to me, "We are perfectly willing to pay our share of the operation of a union because that is part and parcel of being an employee". In this particular situation they were granted the same privileges that a conscientious objector who objects to going into the armed services has been granted under certain situations. They were not obligated to do those things which they considered to be against their conscience, namely, participating in a picket line, but they were willing to pay their share of the shot.

I have given some thought to this subject to this subject matter and I think this argument that people should be allowed to designate what would normally be union dues to some charity is a completely specious argument. It has no logic and it is ignoring the fact that as a matter of reasonable citizenship one expects to pay for the benefits of services one receives.

Now you and I can argue as to whether we are getting value for our money as far as services from the Government of Canada are concerned. We might also, if we were within a union, argue whether or not we were getting good services for the amount of our contribution through union dues. But that is an area of debate that is open to discussion. I cannot see any validity for this amendment as it stands as far as any argument of conscience, or freedom of worship or belief, or the Canadian Bill of Rights or anything else is concerned. To me, it just does not add up.

The Chairman: Thank you, Mr. Barnett. Mr. Broadbent.

Mr. Broadbent: Yes, Mr. Chairman. I would like to speak briefly in opposition to the amendment as well. I have

[Interpretation]

Un employé qui exerce son droit en vertu du paragraphe (1)(b) ne perd pas par là le statut de membre en règle du syndicat.

On ne peut tout de même pas tout avoir. A présent, si c'était le contraire qui était proposé ici, je reconnaîtrais le bien-fondé des arguments qui ont été avancés à propos des gens qui pour des raisons de conscience ne veulent pas être membres à part entière d'un syndicat. Si vous voulez tenir compte des principes de la liberté de pensée et de la liberté de culte, bien que je ne vois pas très bien la relation, je pense que, pour des raisons de conscience, un individu devrait avoir le droit de ne pas faire partie d'un syndicat qui a été accrédité comme agent-négociateur. Mais ce que cet amendement propose, c'est qu'une personne ait le droit de s'affilier à un syndicat sans payer aucune cotisation. Autant dire que parce que je ne crois pas à l'impôt, je n'ai pas à en payer; que je puis simplement faire serment que je ne crois pas à l'impôt et ne pas payer d'impôt; et par conséquent je devrais être exempté. Si j'adopte cette attitude, je tiens néanmoins à conserver tous mes droits de citoyen canadien. Je veux pouvoir voter, me présenter aux élections pour être élu au Parlement, faire tout ce qu'un Canadien a le droit de faire, bénéficier d'une pension de vieillesse, avoir tous les avantages résultant d'une des activités du gouvernement du Canada, mais je ne veux en aucune façon contribuer à ces activités. C'est le genre de raisonnement qu'entendrait l'agent-négociateur si cet amendement était accepté.

Je me souviens avoir connu des gens qui s'opposaient, par principes religieux, à la grève ou qui refusaient de

faire les piquets de grève et ainsi de suite. Cependant, ces gens, à titre d'employés, étaient parfaitement disposés à payer des cotisations aux syndicats. Ils obtenaient ainsi les mêmes privilèges dont a bénéficié, dans certains cas, l'objecteur de conscience qui refuse de s'enrôler dans l'Armée. Ils n'étaient pas forcés d'agir contrairement à leur conscience, comme faire le piquet de grève par exemple, mais ils étaient disposés à payer leur part des frais.

J'ai beaucoup réfléchi et il me semble absurde de permettre aux gens de décider à quelle œuvre charitable particulière les fonds syndicaux devraient être donnés. Cela est illogique et ne tient pas compte du fait que le citoyen responsable doit payer pour les avantages et les services qu'il reçoit.

Certes, on peut prétendre que les services que nous recevons du gouvernement ne valent pas nos contributions; mais nous pourrions aussi mettre en doute la valeur des services d'un syndicat dont nous ferions partie. Je ne vois pas la validité de cet amendement concernant l'objection de conscience ou la liberté de culte ou de croyance ou du Bill des droits de l'homme au Canada ou tout autre point particulier. Cela à mes yeux n'a tout simplement pas de bon sens.

Le président: Merci, monsieur Barnett. Monsieur Broadbent.

M. Broadbent: Oui, monsieur le président. J'aimerais parler brièvement pour m'opposer aussi à l'amendement.

[Texte]

never been able to understand the moral validity of the conscience argument in any case. For example, I might in all good, if perverse, conscience believe that a white Anglo-Saxon Protestant should be exterminated every Thursday afternoon at 3.00 o'clock. Just because I may happen to believe in good conscience that that is a good idea does not in itself make it a good idea, no matter how authentic and genuine and profound my commitment might be to that idea.

I do not need to remind people here that not long ago in European history there were a lot of people who thought that would be an excellent idea. Generally speaking the Catholics thought that, and generally speaking the Protestants thought the opposite, that a Catholic should be so dealt with.

• 1625

In more recent history, not to be facetious, there were other groups who actually implemented this kind of horrendous activity. I would say in all seriousness that historically many people have acted in what could be called good, if profoundly misguided, faith in such directions. Therefore I think the whole conscience argument is a specious one, in any case, for a society. I think you have to assess the social utility, the social good, of certain acts. If in good conscience you happen to be opposed to those acts, that does not exempt you in any way from certain obligations, in my view, imposed by the remaining members of an organization or society.

To be more specific in terms of examples, if in good conscience one opposes the war in Viet Nam, as many people do, it seems to me it is entirely appropriate for a democratic society to say to those who are opposed to it in the United States, "Well, you have to suffer certain penalties, perhaps, if you do not go along with the majority." I think they should accept that. That is, those who are opposed in conscience have to take certain sanctions imposed by those who democratically establish certain other kinds of rules.

Similarly, if in good conscience one is opposed, which I find incredible in terms of my moral perspective, to the organization of trade unions as they are in this country, then it seems to me you have to perhaps take the negative consequences of that decision. The organizations have profound moral justification.

Mr. Lambert (Edmonton West): That is your judgment.

Mr. Broadbent: Sure it is my judgment, but if a man is opposed, then it seems to me that he has to take the obligations entailed by the clear majority who can make a good case, and it has already been alluded to. These organizations are providing profound material and other kinds of benefits for that man or woman, and therefore they expect him to pay his due share. Therefore I think that is the kind of moral argument you have to make. What he is saying is that it is not whether as a matter of conscience it is justifiable, but in terms of social utility can he make a good case. I would argue that no such man, in good or bad conscience, can make a good case for opting out of his obligations to contribute to a trade union. Therefore I oppose the amendment.

The Chairman: Is there any more debate, gentlemen? Would you like to hear the departmental official on this motion? Mr. Lambert will be the last member to talk on his amendment, of course, but would you like to hear Mr. Wilson on this?

[Interprétation]

Je n'ai jamais pu comprendre la validité morale de l'argument en faveur de l'objection de conscience. Par exemple, une conscience pervertie peut aussi bien croire qu'il serait bon d'exterminer le *Wasp* chaque jeudi après-midi à 3.00 heures. Le fait qu'on y verrait une bonne idée ne prouve pas que cette idée soit bonne. Quelle que soit la sincérité de mon engagement, il ne prouve pas la valeur de l'idée.

Il n'y a pas si longtemps, en Europe, beaucoup de gens estimaient que cela était une excellente idée. De façon générale, les catholiques le pensaient et, de façon générale, les protestants entretenaient un sentiment contraire, soit qu'il serait bon d'exterminer les catholiques.

Plus récemment, d'autres groupes se sont livrés à cette monstrueuse activité. Au cours de l'histoire, nombreux sont ceux qui ont agi dans ce sens, inspirés par des dévia-

tions de la foi. L'argument de l'objecteur de conscience est donc spécieux en toute circonstance au sein d'une société. Il importe d'évaluer le bienfait social, le bien-être et certaines actions. Lorsque, en toute conscience, l'opposition à ces actes demeure sincère, cela n'exempte pas l'objecteur de certaines obligations, à mon avis, et auxquelles sont tenus les autres membres de l'organisme ou de la société.

Plus spécifiquement, à ceux qui s'opposent sincèrement à la guerre au Viêt-nam, et ils sont nombreux, il serait parfaitement juste, dans notre société démocratique, de leur dire: «Très bien, votre conscience s'y oppose, mais vous devez subir les conséquences de votre opposition à la majorité», et j'estime qu'ils doivent s'y résigner. On n'agit pas selon sa conscience sans avoir à en souffrir.

De même, si certains sont opposés, ce qui semble inadmissible à ma façon de concevoir la morale, à l'organisation de syndicats ouvriers comme il y en a au Canada, il me semble que ces personnes doivent subir les conséquences négatives de cette décision. L'existence des syndicats est moralement justifiée.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): C'est votre avis.

M. Broadbent: Oui, c'est mon avis, mais si un homme s'oppose à une action, il doit subir les conséquences de ses obligations à l'égard de la majorité, comme on l'a déjà laissé entendre. Les syndicats donnent de grands avantages pour leurs membres et doivent exiger une juste contribution. Ce qu'il dit, c'est que ce n'est pas une question de savoir si, en conscience, l'action est justifiable, mais dans ses répercussions sociales. En bonne ou mauvaise conscience, nul ne peut justifier l'exemption de l'obligation de contribuer à un syndicat. Je m'oppose donc à l'amendement.

Le président: Est-ce qu'il y a une question à débattre, messieurs? Aimerez-vous entendre le représentant du Ministère au sujet de cette motion? M. Lambert aura le dernier mot au sujet de l'amendement, naturellement, mais aimeriez-vous entendre M. Wilson?

[Text]

An hon. Member: Yes, I would.

Mr. Wilson: With respect, there are a large number of things wrong with the proposed amendment.

My chief objection to proposed Section 161 is that it would play havoc with all collective agreements and industrial relations generally. I notice that the proposed amendment does not include proposed Section 162(3) which, if it were not there, would permit any employee at any time to opt out of the collective agreement which binds him. The first act of every employee who had a grievance against the union would be to go to the employer and revoke the check off clause. With that clause in, of course, you leave every collective agreement between an employer and a trade union wide open to the wholesale cancellation of the check off provision of the agreement.

Mr. Lambert (Edmonton West): That is precisely the point, Mr. Wilson. In conscience you cannot do that.

Mr. Wilson: Not only conscience people, but everybody that had a grievance that did not relate to conscience or anything else. Anybody who wanted to impair the ability of the bargaining agent to act would simply revoke his dues—not on conscience alone, but on any account.

• 1630

Otherwise your amendment, as I said with respect, does not refer to conscience or it does not refer to religion at all. It is not a conscience clause in the sense of what you referred to in the Ontario provision. It is really a wide open—I will not say invitation—but permission to an employee to opt out for any reason at all.

There is also a contradiction, if I may say so, with respect to subparagraph 3, where you say:

(3) An employee who exercises his right under (1)(b) shall not thereby lose the status of a member in good standing of the bargaining agent.

Mr. Barnett raised this point in part, but he could have gone on to say that to be a member in good standing in the union you have to perform many other acts besides the payment of dues. You are required on occasion to be in good standing. You are required to turn out for a union meeting. To be in good standing you are asked at times to contribute to things not related to the union at all, or to the union's activities.

That is a little far-fetched perhaps, but it is still there. You are required, for instance, at times as a levy to participate in strike funds for other trade unions.

There is a contradiction involved in permitting a man to opt out. I can see that to opt out completely, but to require the union to service that man and handle his grievances and go to a great deal of expense is not only unfair. It just simply would not be done. You would be leaving the employee high and dry without a representative to handle his grievance.

You will not find a bargaining agent, even if he is under a legal obligation or not, who will undertake to handle the grievances of people who have opted out. It just is not possible.

Mr. Lambert (West): That is big unionism.

Mr. Wilson: It applies in little unionism too. But let us go down the list of other things. As I said, your industrial relations, without subsection (3) of Clause 162 as it appears in Bill C-183, would just be impossibly handicapped.

[Interpretation]

Une voix: Oui, moi, je veux bien.

M. Wilson: De nombreux points de l'amendement sont discutables.

Je m'oppose surtout à l'article 161 qui déraillerait toutes les conventions collectives et les relations industrielles en général. J'observais que l'amendement proposé n'inclut pas l'article 162(3), sans lequel tout employé en tout temps pourrait se retirer de la convention collective lui imposant des obligations. Le premier geste de tout employé, ayant un grief contre le syndicat, serait de se plaindre à l'employeur et de demander que la retenue des prestations cesse. En y insérant cette clause, cela laisse carte blanche pour annuler la clause de la retenue de toute convention collective entre employeur et syndicat.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): C'est précisément ce que je veux signaler, monsieur Wilson. En toute conscience, vous ne pouvez le faire.

M. Wilson: Les personnes qui ont un sens moral ne sont pas seules en cause mais toute personne ayant un grief que cela ait rapport à l'objection de conscience ou non. Quiconque voudrait entraver l'action de l'agent négociateur n'aurait qu'à cesser ses cotisations, non seulement pour des raisons de conscience, mais pour toute autre raison.

Autrement, votre amendement ne mentionne pas l'objection de conscience ni la religion. Ce n'est pas une clause visant le sens moral comme vous l'avez mentionné au sujet de la disposition de la Loi ontarienne. C'est laisser le champ libre à l'employé qui veut se retirer de l'organisme pour quelque raison que ce soit.

Il y a surtout une contradiction par rapport au paragraphe (3) où il est dit:

(3) Un employé qui exerce son droit en vertu du paragraphe (1) (b) ne devra pas de ce fait perdre son statut de membre responsable à l'égard de l'agent négociateur.

M. Barnett a soulevé en partie ce point, mais il aurait dû ajouter que pour être un membre honorable d'un syndicat il faut faire beaucoup plus que simplement payer ses cotisations. Il faut assister aux réunions, contribuer parfois à des activités en-dehors de l'activité syndicale ou qui n'ont aucun trait avec le syndicalisme.

C'est peut-être un peu exagéré, mais cela n'en reste pas moins vrai. Ainsi, il faut parfois contribuer à la réunion de fonds de grève pour d'autres syndicats.

Il est contradictoire de permettre à un membre de se retirer du groupe. Qu'il se retire complètement, cela s'explique mais d'exiger que le syndicat serve ses intérêts et le défende lorsqu'il exprime un grief et fasse de grands frais n'est pas seulement injuste mais simplement impossible. Ce serait priver l'employé de toute protection et de représentation.

Aucun agent négociateur n'acceptera, même si la loi l'y oblige, de régler les griefs de membres qui n'appartiennent pas à l'organisme. Ce n'est tout simplement pas possible.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): C'est le syndicalisme en grand.

M. Wilson: Cela touche le petit syndicalisme également; mais parlons d'autres choses: les relations industrielles sans le paragraphe (3) de l'article 162 tel que libellé dans le projet de Loi C-183, seraient irrémédiablement emmêlées.

[Texte]

Mr. Lambert (Edmonton West): Subsection (3) is inconsistent with 1(b).

Mr. Wilson: Not necessarily. Subsection (3) validates, which would otherwise be invalidated, the hundreds of collective agreements that contain check-off provisions, and the way would be clear. As a matter of fact it could be used to decertify the union indirectly by removing all financial support from the union, that is if enough employees did it. And let us say a majority of the employees decided that they did not like the president, not on conscience grounds but anything else. They could opt out tomorrow.

Mr. Lambert (Edmonton West): That is democracy.

Mr. Wilson: Well, he certainly would not be promoting the purposes of the act, which is good industrial relations, by having a provision that would go that far.

Now, let us go down again. As I said, the conscience clause will be the refuge of any person who wants to avoid his obligations to the bargaining agent who gives him service.

It has been a long tradition, ever since Judge Rand gave his report back in 1945 in the Ford Motor Company strike, that a bargaining agent should get the financial support of the people who may not even be members of the union, because without the bargaining agent they would be just individual employees striving to get individually, and not getting it, what they now get collectively.

• 1635

If you want to take one other line, are you going so far as to do this to a trade union, to say to an employer that if he employs the Seventh Day Adventists or those of Jewish and other faiths who have holidays on certain days that they cannot work as a matter of conscience? Are you going so far as to say that the employer must also grant them a holiday on those days? Those people solve the problem by finding employment where the employer is willing to see that when their shift comes up on a Saturday, they leave.

Mr. Lambert (Edmonton West): But I am going to put the case to you, Mr. Wilson, though, that your insistence on this makes people get fired.

Mr. Wilson: How is that?

Mr. Lambert (Edmonton West): By reason of the fact that they have been working for years where they were not unionized and then, they have become unionized there, and so, as a matter of conscience, they say, "No, we cannot go along with this." There have been school maintenance employees in Ontario fired, there have been industrial workers fired as a result of this. In Ontario, there is not a bill of rights like ours and I say you cannot do anything in derogation of the Bill of Rights.

Mr. Wilson: Actually you should use the Bill of Rights to correct the situation and not this bill.

Mr. Lambert (Edmonton West): This bill is subject to the Bill of Rights.

Mr. Wilson: The final point I want to make, of course, is that you would certainly be impairing industrial relations,

[Interprétation]

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Le paragraphe (3) contredit le paragraphe (1) (b).

M. Wilson: Pas nécessairement. le paragraphe (3) rend valide ce qui autrement serait invalide, les centaines de conventions collectives ayant la clause du précompte des cotisations sur autorisation et, cela pourrait servir à désaccréditer le syndicat indirectement en enlevant tout appui financier si le nombre d'employés qui se retirent était assez important. Supposons que la majorité des employés n'aiment pas le président, pas parce qu'il trouble leur conscience mais pour toute autre raison, ils pourraient demain se retirer du syndicat.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): C'est la démocratie qui le veut.

M. Wilson: Ce ne serait certainement pas respecter l'intention de la Loi qui est d'établir de bonnes relations industrielles en insérant une disposition qui le permet.

Poursuivons; la clause touchant la conscience sera le refuge de toute personne voulant se débarrasser de ses obligations à l'égard de l'agent négociateur qui la sert.

Il est de longue tradition, depuis le jour où le juge Rand a déposé son rapport en 1945 concernant la grève de la Compagnie Ford, que l'agent négociateur doit obtenir l'appui financier de personnes qui ne sont peut-être même pas membres du syndicat, car sans l'agent négociateur ils ne sont plus que des particuliers sans défense dans leur lutte pour obtenir des avantages.

Pour pousser un peu plus loin, allez-vous exiger du syndicat de sommer l'employeur, s'il emploie des adeptes de

la secte des sciences chrétiennes ou juives ou d'autres convictions religieuses dont les congés religieux tombent certains jours, de les exempter du travail pour satisfaire leur conscience? Prétendez-vous que l'employeur doive accorder des congés les jours de fêtes religieuses? Ces gens trouvent remède à leurs problèmes en trouvant des emplois qui leur permettent de s'absenter lorsque leur équipe travaille le samedi.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Cependant, l'insistance que vous y mettez, monsieur Wilson, fait perdre leur emploi à ces personnes.

M. Wilson: Que dites-vous?

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Ils ont travaillé pendant des années sans être syndiqués et tout à coup, parce qu'ils sont syndiqués, ils sont exposés à perdre leur emploi. Des employés de l'entretien des commissions scolaires d'Ontario ont perdu leur emploi, des travailleurs de l'industrie de même à cause de cette règle. En Ontario, il n'y a pas de Bill des droits de l'homme correspondant au nôtre et je dis que vous ne pouvez déroger aux dispositions du Bill des droits de l'homme.

M. Wilson: A vrai dire, vous devriez invoquer le Bill des droits de l'homme pour rectifier la situation plutôt que ce projet de loi.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Ce projet de loi émane du Bill des droits de l'homme.

M. Wilson: Je tiens à signaler que vous entraverez les relations industrielles et il me semble, en outre, que vous

[Text]

and beyond that, it seems to me that you would have a situation where you would invite, by this kind of a provision, the very discrimination that you seek to prevent.

I cannot recall in our jurisdiction, which is highly organized as you know, a conscience case, within memory. I know that there have been some in Ontario that have arisen and in some cases the unions, where there have been genuine conscience cases and the unions have recognized them as such, have made an accommodation. But there is a difference between accommodation in individual cases and a general provision such as you propose which would, as I said, impair industrial relations on a wide scale.

Mr. Lambert (Edmonton West): Industrial relations are still subject to the Bill of Rights; the bill must be subject to that. The law says so, from the Supreme Court down. The Bill of Rights itself says so. This is the point that gets me, that one fails to recognize this. By these provisions, you say, indirectly, that a man can and must be fired.

Mr. Wilson: I do not say that at all.

Mr. Lambert (Edmonton West): But this is the effect because proposed Section 162(3), as it now stands—that is a check off, and if the man refuses to pay, he is out.

Mr. Wilson: I know of no case in our jurisdiction affected by this legislation where that has happened.

Mr. Lambert (Edmonton West): All right.

The Chairman: Mr. Kelly would like to add something, and then Mr. Barnett.

Mr. Kelly: I would like to say, Mr. Lambert, that I am somewhat puzzled at proposed subsection (3). If an individual does not want to belong to a union as a matter of conscience, this provision is made under our act, Section 161 (b), that he does not have to belong to the union, though he must pay into the support of that union. But here, you are forcing that fellow to be a member in good standing in that union.

If a fellow had a real conscience about it, I can see a situation where, if you read that literally—and in unions, you know, you have badges of long-service membership—he would have a 10-year emblem and he would have his name published in the union journal as a member in good standing. There is a real conflict here. Now there are other benefits from a union. If he is a member in good standing he is entitled in some unions to death benefits, yet he would be contributing to another charitable organization. He is entitled to sick benefits in some unions. He is entitled to strike benefits. And if he is by legislation considered a member in good standing and paying his equivalent of dues somewhere else, there is a real anomaly there.

• 1640

Mr. Lambert (Edmonton West): I am going to put it to you that the usual agreement though is that no employee shall work unless he is a member in good standing.

Mr. Kelly: I would suggest, sir, that I do not know one under federal jurisdiction.

[Interpretation]

suscitez, par cette disposition, la discrimination que vous cherchez à éliminer.

Je ne me souviens pas avoir eu, dans notre organisme, un cas d'objection de conscience. Il y en a eu en Ontario et, dans certains cas, les syndicats ont eu à en traiter et ont trouvé un compromis. Mais il y a une différence entre le compromis accommodant le cas particulier et une disposition générale comme celle que vous proposez, qui serait susceptible d'entraver les relations industrielles sur une grande échelle.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Les relations industrielles sont soumises aussi au Bill des droits de l'homme; le bill que nous étudions doit également l'être. C'est ce qui est décrété depuis la Cour suprême jusqu'au dernier palier. Le Bill des droits de l'homme l'affirme également. Ce qui me bouleverse, c'est qu'on ne veuille pas le reconnaître. En vertu de ces dispositions, vous dites indirectement qu'un employé doit être licencié.

M. Wilson: Je ne dis rien de ce genre.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): L'effet est le même car l'article 162(3), tel qu'il est libellé concernant le précompte des cotisations sur autorisation, suppose que l'homme qui refuse de payer est congédié.

M. Wilson: Je ne connais aucun cas dans notre juridiction relevant de cette législation où ceci se soit produit.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Très bien.

Le président: Monsieur Kelly, avez-vous quelque chose à ajouter? Puis M. Barnett prendra ensuite la parole.

M. Kelly: J'aimerais dire, monsieur Lambert, que je suis plutôt intrigué par le paragraphe 3 qui est proposé. Si un particulier ne veut pas appartenir à un syndicat parce que sa conscience s'y oppose, cette disposition est couverte par l'article 161(b) qui stipule que la personne n'est pas obligée d'appartenir à un syndicat, quoique cette même personne soit tenue de contribuer aux frais de négociation; alors qu'ici vous obligez la personne à devenir membre cotisant du syndicat.

Si une personne obéit vraiment à sa conscience, dans un syndicat où le membre reçoit des insignes pour longue affiliation, elle aurait l'insigne indiquant les 10 années de service et son nom serait publié dans le journal du syndicat comme membre responsable. Il y a ici conflit véritable. Les syndicats offrent d'autres avantages: le membre responsable a droit à certaines prestations de décès, et il contribuerait à quelque autre organisme de bienfaisance; il a droit à des prestations de maladie dans certains syndicats; il a droit à des prestations de grève et, s'il est estimé un membre responsable en conformité des dispositions de la loi et qu'il paie des cotisations équivalentes ailleurs, cela est normal.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): L'accord général veut cependant que l'employé qui n'a pas acquitté ses cotisations ne soit pas employé.

M. Kelly: Je ne connais aucun cas semblable relevant de la juridiction fédérale.

[Texte]

Mr. Lambert (Edmonton West): How can you, in a closed shop or union shop, particularly in a closed shop, be employed and maintain your employment unless you are a member in good standing?

Mr. Kelly: Let me give you an example, sir. Let us go to Edmonton. There are many railway employees in Edmonton and they are not members of the railway unions. In fact there are some individuals who are against the philosophies of the unions in promoting other unions and they are not fired. They are working every day, they are not members, but they must pay their equivalent dues into the union.

Mr. Lambert (Edmonton West): And if it is a matter of conscience they cannot do that.

Mr. Kelly: But they are not required to as a matter of conscience.

Mr. Lambert (Edmonton West): The proof of the pudding is in the eating and people have been fired, and fired by direction of labour boards.

Mr. Kelly: Not in federal jurisdiction.

Mr. Lambert (Edmonton West): All right, we will find the first one and then we will see.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, Mr. Lambert has made a declaration that certain things are in violation of the Bill of Rights. I would respectfully suggest to him that his declaration to that effect does not make that so anymore than my declaration that it is not against the Bill of Rights would necessarily make it so. Certainly he has not deduced, to my satisfaction at any rate, that there is any question of a violation of the Bill of Rights involved here. I think what we really have to examine is the old and thorny and continuing problem of to what extent one protects the rights of a minority in relation to what the will of the majority is, and I think before we start considering in detail any clause such as this we have to recognize that in fact when a bargaining agent is chosen it is chosen as a result of the decision or the wishes of a majority of the workers in a particular jurisdiction. That being so, it does appear to me that the question of the conditions under which someone who may be in a minority may or may not work if that particular thing comes into play. As far as I know, there is nothing in the Bill of Rights that guarantees to an individual the right to work in a particular plant at a particular job. I think Mr. Lambert is quite correct when he says that in a few cases individuals have lost their jobs because of their refusal to comply with what the wishes of a majority of workers in a particular plant or industry were. I can think of one or two cases in the provincial field of labour jurisdiction in British Columbia where this has actually happened.

I would suggest that the proposal in the amendment does not correct the situation with which Mr. Lambert is concerned. If one is prepared to accept the basic idea that if a majority of workers in a plant want to organize as a trade union and to bargain collectively the question of the provisions in proposed Section 162 come within the ambit of that recognition. There is nothing in the Bill of Rights to my knowledge that denies the basic idea of a majority of workers in a plant deciding they want a particular union as their bargaining agent. If one denies that premise, we might as well throw away the whole idea of having legislation giving unions the right to exist. If that is the position that Mr. Lambert wants to take he is perfectly entitled to

[Interprétation]

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Comment pouvez-vous, dans un atelier fermé, ou syndicat indépendant, mais particulièrement dans un atelier fermé, être employé et conserver votre emploi sans être membre responsable du syndicat?

M. Kelly: Je vais vous en citer un exemple. Il y a, par exemple, à Edmonton, un grand nombre de cheminots qui ne sont pas membres des syndicats de cheminots. A vrai dire il y en a parmi eux qui expriment leur opposition aux principes syndicaux et ne perdent pas leur emploi. Ils travaillent chaque jour sans être membres du syndicat mais ils doivent payer des cotisations équivalentes au syndicat.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Et si leur conscience s'y oppose, ils ne peuvent le faire.

M. Kelly: Mais ces exigences ne touchent pas à la conscience.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): A l'œuvre on connaît l'artisan et des personnes ont perdu leur emploi sur la demande des conseils syndicaux.

M. Kelly: Pas sous la juridiction fédérale.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Très bien, nous allons trouver le premier cas, puis nous verrons.

M. Barnett: Monsieur le président, M. Lambert a déclaré que certaines activités étaient contraires au Bill des droits de l'homme. Je lui suggère respectueusement que son affirmation à cet effet ne confirme pas plus le fait que ma déclaration voulant qu'il ne soit pas contraire au Bill des droits de l'homme peut le prouver. Il ne m'a certainement pas persuadé que les droits de l'homme sont violés. Ce que nous devons examiner de près, c'est le problème toujours présent et épineux qu'est celui de la protection des droits de la minorité sans enfreindre ceux de la majorité. Ce que nous devons reconnaître en partant, c'est que l'agent négociateur est choisi par la majorité. Ceci étant établi, la question demeure des conditions dans lesquelles la minorité peut ou ne peut pas travailler dans cette situation. Je ne pense pas que le Bill des droits de l'homme assure à qui que ce soit le droit de travailler dans tel établissement en particulier, à tel emploi plutôt qu'à un autre. Je crois que M. Lambert a parfaitement raison de dire que dans de rares cas des particuliers ont perdu leur emploi parce qu'ils ont refusé de se soumettre aux désirs de la majorité des travailleurs d'un établissement ou d'une industrie en particulier. Je songe à un ou deux cas en Colombie-Britannique résultant des conditions de travail dans la province.

Je ne pense pas que l'amendement proposé par M. Lambert soit de nature à redresser la situation. Si l'on accepte le principe que la majorité des travailleurs d'un établissement puisse organiser un syndicat et négociateur collectivement, les dispositions de l'article 162 du projet de loi s'insèrent naturellement dans ce cadre. La Déclaration des droits de l'homme ne s'oppose pas à ce que la majorité des travailleurs d'une usine choisisse un syndicat particulier à titre d'agent négociateur. Si l'on rejette cette prémisse, mieux vaudrait rejeter le principe selon lequel l'existence même des syndicats est assurée par la loi. M. Lambert a ses opinions mais je ne suis pas d'accord avec lui. Je n'aimerais pas que le point de vue de M. Lambert influence la scène du travail au Canada.

Toute proposition qui permet à un travailleur de ne pas être un membre du syndicat tout en lui permettant de maintenir son emploi moyennant cotisation qu'il verse à l'agent négociateur pour les services rendus me semble

[Text]

take it but it is not one with which I agree and not one that I would like to see, at this point in time, become part of the Canadian situation in the labour field.

• 1645

It seems to me that the proposal which enables an individual, if for some reason of conscience he feels he cannot belong to a union, not to be active as a member of that union or not be a member of that union and still retain a position of working in a plant by paying the bargaining agent for the services the bargaining agent renders him. That is a sound position that should enable almost anyone to live with his conscience.

There may be certain situations under some forms of closed-shop agreement where actual full membership is a condition of work but this is not, as I understand it, what this law is proposing. As a matter of personal opinion, I do not agree with the kind of collective bargaining agreement which would deny a person the right to work because he is not a full member, provided he is prepared to pay his share of the bill. I think the principle embodied here is fair enough. It allows the person who may have conscientious objections to being a participant in the trade union organization, to retain that right as a minority.

Again I come back to the principle applied in respect of the Income Tax Act, insist that he pay his fair share of the shot, in accordance with the wishes of the majority. It is quite simple and straightforward to me if one accepts the principle of collective bargaining at all.

Mr. Lambert (Edmonton West): Mr. Chairman, I will only close this by simply saying: all right, Mr. Barnett, how do you justify the exemption of military service to Quakers? It is the same thing.

Mr. Deakon: No. They do not want to get killed; that is why.

The Chairman: Gentlemen, if we are ready I will put the question.

Amendment negatived.

Proposed Section 162 agreed to.

Proposed Section 161 agreed to.

The Chairman: We stood proposed Section 138 on page 26 earlier. Now that we have a quorum we can refer to it again if we are ready for the question.

On Proposed Section 138—*Order revoking certification or declaring bargaining agent not entitled to represent bargaining unit*

The Chairman: Mr. Mitchell.

Mr. Robert Mitchell (Department Solicitor, Department of Labour): I think I should tell the Committee, Mr. Chairman, that I have taken up the question of the words "representation vote" again with the draftsmen and they assure me that the proposed sections as now drafted admit of only one meaning. Any "representation vote" taken under proposed Section 138 will be governed by proposed Section 129 and the other proposed sections dealing with votes including 128 and 127, and that it is not necessary to put in any further words into proposed Section 138 to ensure that that happens.

• 1650

Mr. Alexander: How did they arrive at that conclusion? You have been assured but how did they arrive at the assurance? I think this is the point that we were concerned about.

[Interpretation]

une proposition fort logique qui respecte la conscience de l'individu.

Il y a parfois certaines ententes officieuses dans le cadre desquelles l'appartenance à un syndicat est une condition

sine qua non du travail. Toutefois, ce n'est pas ce que propose ce projet de loi. A titre personnel, je ne me fais pas le défenseur d'une convention collective qui refuserait à une personne le droit de travailler pour la seule raison qu'elle n'est pas membre du syndicat, pourvu qu'elle verse ses cotisations. Il me semble que ce principe est fort juste car il respecte la conscience de ceux qui s'opposent à participer activement à une association syndicale. Ce principe respecte le droit des minorités.

J'en reviens au principe que l'on applique dans le cadre de la Loi sur l'impôt sur le revenu, loi qui insiste pour que l'employé verse ses cotisations conformément au désir de la majorité. Il me semble que ce principe est fort juste et sans ambiguïté, et qu'il cadre bien avec le principe des conventions collectives.

M. Lambert (Edmonton-Ouest): Monsieur le président, alors, monsieur Barnett, comment expliquez-vous l'exemption du service militaire accordée aux Quakers? N'est-ce pas là la même chose?

M. Deakon: Non. Personne ne veut mourir. Voilà la raison.

Le président: Messieurs, je vais procéder à la mise aux voix.

L'amendement est rejeté.

L'article proposé 162 est adopté.

L'article proposé 161 est adopté.

Le président: Nous avons réservé l'article 138 à la page 26. Comme nous avons le quorum, il serait bon de l'examiner à nouveau pour ensuite procéder à la mise aux voix.

L'article 138—*Ordonnance révoquant l'accréditation ou déclarant que l'agent-négociateur n'a pas qualité pour représenter l'unité de négociateurs*

Le président: Monsieur Mitchell.

M. Robert Mitchell (Solliciteur du ministère, ministère du Travail): Le Comité doit être assuré que les législateurs ont été saisis de l'expression «scrutin de représentation». Ces experts m'ont donné l'assurance que le libellé des articles proposés sous sa forme actuelle ne peut vouloir dire qu'une seule chose. Tout scrutin de représentation tenu aux termes de l'article proposé 138 relèvera de l'article proposé 129 et les autres articles proposés traitant des votes, y compris 128 et 127, forment un tout; il n'est donc pas nécessaire d'ajouter d'autres expressions à l'article 138 pour que la loi soit respectée.

M. Alexander: Comment avez-vous tiré cette conclusion? De quelle façon vos experts en sont-ils arrivés à cette assurance? Voilà ce qui nous inquiète.

[Texte]

Mr. Mitchell: What we did, Mr. Alexander, was to go back over the words. I might say that when we were drafting it we paid particular attention to this very point and the position of proposed section 129 and the use of the word "representation vote" in proposed section 138. We retraced our ground carefully and arrived at the conclusion that there was no other conclusion but that the provisions respecting representation votes would apply to the representation vote under proposed section 138.

If we were to write in additional words into proposed section 138, it might have consequences. We would probably have to write in similar words wherever the words "representation vote" appeared in the Act, and we might also have to consider other unrelated parts of the Act using the same technique. Do you understand what I mean?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, what sections are not conjunctive with proposed section 138—

Mr. Whelan: Mr. Chairman, on a point of order, I cannot hear what the witnesses are saying because the sound is not coming through the machine properly. Is some switch turned off?

Mr. Ryan: I take it that some sections relate to proposed section 138 which have the term "representation vote" but that there are other sections that have the term "representation vote" which do not relate. Is that the situation?

Mr. Mitchell: No. The words "representation vote" appear in proposed sections 127, 128, 129 and 138.

Mr. Ryan: And they mean one and the same thing in all situations?

Mr. Mitchell: Yes, that is right. All of the provisions respecting representation votes apply. There are, for example, requirements in relation to the representation vote in proposed section 128 (1). It gives the board the power to determine the eligible voters and to make arrangements for the vote. There are specialty provisions in subsections (2) and (3) of proposed section 128. All representation votes are subject to both subsections (1) and (2) of proposed section 129. Proposed section 127 (1), of course, is a general provision as well.

If we are going to introduce qualifying words after "representation vote", we will have to say "conducted in accordance with sections 128 (1) and 129", or something like that. My advice, given by the experts on the subject, is that it is not necessary to use any such words.

Mr. Alexander: I think we are prepared to accept the advice of the Justice Department. It was just an attempt to clarify the situation because of the possibility that one might not realize that proposed section 129 is the governing section with respect to proposed sections 127, 128 and 138. I think this is the only matter that we were concerned about, and the section was stood in order that you could bring us the wisdom of the Justice Department. This you have done. I do not have any further questions in this respect. In conclusion, proposed section 129 does govern any time you read the words "representation vote".

[Interprétation]

M. Mitchell: Nous avons révisé le libellé. Au moment de la rédaction, ce point nous avait frappés ainsi que la situation physique de l'article proposé 129 et l'emploi de l'expression «scrutin de représentation» qui figure à l'article proposé 138. Nous avons fait un sérieux examen de conscience et avons tiré la conclusion suivante: Toutes les dispositions concernant le scrutin de représentation doivent s'appliquer à la même expression figurant à l'article proposé 138.

Des mots supplémentaires ajoutés à l'article proposé 138 pourraient avoir des répercussions. En effet, il faudrait sans doute ajouter ces mêmes expressions supplémentaires à chaque fois qu'il est question de scrutin de représentation dans la Loi. Il faudrait traiter les autres parties de la Loi qui ne se rattachent pas au scrutin de représentation de la même façon. Vous comprenez?

M. Alexander: Oui.

M. Ryan: Monsieur le président, quels sont les articles qui se rattachent à l'article proposé 138?

M. Whelan: Monsieur le président, j'invoque le règlement. J'ai du mal à entendre les témoins parce que je n'entends rien dans les écouteurs. Le bouton ne fonctionne pas?

M. Ryan: Certains articles qui renferment l'expression «scrutin de représentation» se rattachent à l'article proposé 138 mais il y en a d'autres qui renferment cette même expression mais qui ne se rapportent pas audit article?

M. Mitchell: Non. L'expression «scrutin de représentation» figure dans les articles proposés 127, 128, 129 et 138.

M. Ryan: Cette expression a toujours le même sens?

M. Mitchell: Oui. Toutes les dispositions concernant les scrutins de représentation s'appliquent dans tous les cas. Au paragraphe 1 de l'article proposé 128, certaines des exigences sont rattachées à la tenue du scrutin de représentation. Le Conseil a le droit de définir quels sont les employés qui ont droit de vote et de prendre les dispositions qui s'imposent. Au paragraphe 2 et 3, il existe des dispositions qui traitent de cas particuliers. Or, tous les scrutins de représentation relèvent à la fois des paragraphes 1 et 2 de l'article proposé 129. Le paragraphe 1 de l'article proposé 127 est aussi une disposition d'ordre général.

Si nous devons apporter des réserves à l'expression «scrutin de représentation», il faudra alors inscrire: «tenu en conformité des articles proposés 128(1) et 129» ou une expression connexe. En revanche, les spécialistes soutiennent que cette expression supplémentaire est nullement impérieuse.

M. Alexander: Nous allons nous en remettre au Conseil du ministère de la Justice. Tout ce que nous voulions, c'était des précisions au cas où certains d'entre nous n'auraient pas su que l'article proposé 129 est l'article moteur en ce qui a trait aux articles proposés 127, 128 et 138. Voilà précisément ce qui nous inquiétait et c'est la raison pour laquelle nous avons réservé l'article, si bien que nous avons eu le loisir de profiter de la sagesse du ministère de la Justice. Je n'ai donc aucune autre question à cet égard. Bref, je soutiens que l'article proposé 129 est l'élément-moteur chaque fois que nous lisons l'expression «scrutin de représentation».

[Text]

Mr. Mitchell: Yes.

The Chairman: Gentlemen, are you ready for the question?

Proposed section 138 agreed to.

The Chairman: We will go back to page 44, proposed section 163.

• 1655

Mr. Alexander: Mr. Chairman, with respect to the fact that either party may inform the Minister, I wonder what happens if they do not inform the Minister? I know there are other sections involved, but I notice that this is an optional word that gives them the opportunity of not informing the Minister by notice in writing. Are there governing sections subsequent to this—and I think there are—that allows the Minister to move?

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: Proposed Section 164(2).

Mr. Alexander: I think it is in proposed section 164(2).

The Chairman: Mr. Mitchell.

Mr. Mitchell: If they did not inform the Minister, Mr. Alexander, they could never get in a strike walkout position.

The second thing is that you cannot say "shall" because "shall" is a mandatory instruction and apparently you cannot set up a mandatory statutory obligation that says that either party "shall". You have to say that both parties shall, they shall, which would change the practice considerably.

The Chairman: Are you ready for the question on proposed section 163? Shall Clause 163 carry?

Clause 163 agreed to.

The Chairman: Page 45.

On Clause 164—proposed section 164—*Options of Minister*.

The Chairman: Mr. Ryan.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, 164(1)(a) reads:

(a) appoint a conciliation officer;

(b) appoint a conciliation commissioner;

and (d)(i) reads:

(i) appoint a conciliation officer or conciliation commissioner, or

(ii) establish a conciliation board.

What are the distinctions? Why are there the differences?

Mr. Wilson: As it is spelled out the present act is much simpler, but the scheme of this bill is that he can do nothing or he can appoint a conciliation officer and later on, when the conciliation officer has completed his part, if the dispute is still not settled the Minister can appoint a conciliation commissioner or a conciliation board, but not both.

Mr. Ryan: It is any one of three things, is it, a conciliation officer, a conciliation commissioner or a conciliation board? Any one of the three or any two of the three?

[Interpretation]

M. Mitchell: Oui.

Le président: Messieurs, vous êtes prêts à voter? L'article proposé 138 est adopté.

Le président: Passons maintenant à la page 44, soit à l'article proposé 163.

M. Alexander: Monsieur le président, il est mis que l'une des parties peut faire savoir au ministre .. et je me demande ce qui se passe dans le cas où l'on maintient le ministre dans l'ignorance? C'est qu'il y a d'autres articles en cause; mais ce mot conditionnel leur donne l'occasion de ne pas renseigner le ministre par avis écrit. Existe-il d'autres articles moteurs quelque part dans la Loi qui permette au ministre de prendre certaines mesures?

Le président: Monsieur Wilson.

M. Wilson: Le paragraphe 2 de l'article 164.

M. Alexander: Oui, je crois qu'il s'agit du paragraphe 2 de l'article proposé 164.

Le président: Monsieur Mitchell.

M. Mitchell: Si l'une des parties n'a pas fait savoir au ministre, par avis écrit, qu'elle n'a pas réussi à conclure, à renouveler ou à réviser une convention collective, elle ne peut jamais se mettre en grève.

En second lieu, ce n'est pas possible de mettre «doit» parce que cet impératif catégorique comporte une instruction obligatoire qu'il semble que du point de vue juridique cette obligation statutaire ne soit pas de mise. Il faudrait alors dire que les deux parties doivent faire savoir au ministre, ce qui n'est pas conforme à la tradition.

Le président: Vous êtes prêts à la mise aux voix de l'article proposé 163?

L'article 163 est adopté.

Le président: Page 45.

Passons à l'article proposé 164—*Voies ouvertes au ministre*

Le président: Monsieur Ryan.

M. Ryan: Monsieur le président, à l'alinéa a du paragraphe 1 de l'article proposé 164, il est mis:

a) nommer un conciliateur;

b) nommer un commissaire-conciliateur;

et à (d) (i), il est mis:

i) de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur; ou

ii) de ne pas établir de commission de conciliation.

Vous voulez m'expliquer cette distinction?

M. Wilson: Le libellé de la Loi actuelle est beaucoup plus simple mais ce projet de loi déclare que le ministre ne peut rien faire à moins de nommer un conciliateur qui devra jouer son rôle. S'il n'a pas résolu le différent, le ministre peut nommer un commissaire-conciliateur ou encore établir une commission de conciliation mais il ne peut pas nommer les deux à la fois.

M. Ryan: Il s'agit d'une option sur trois? Un conciliateur, un commissaire-conciliateur ou l'établissement d'une commission de conciliation? S'agit-il d'un élément sur trois ou de deux éléments sur trois?

[Texte]

Mr. Wilson: Or not to. That section is only concerned with either appointing any one of the three immediately or not appointing. When you get down to the other subsections...

Mr. Kelly: Under the existing act the parties, instead of notifying the Minister of an impasse, are obligated to request a conciliation officer and he is obligated to comply. This gives the Minister more selection of dispute settlement techniques.

The Chairman: Are you ready for the question? Shall Clause 164 carry?

Clause 164 agreed to.

On Clause 165—proposed Section 165—*Duties of conciliation officer*

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I notice that once the conciliation officer has been appointed, and if through his intervention you cannot bring the parties together, I notice the time limit is within 14 days. Is this similar to the old section? Why is it a 14-day period, or how did this come about?

• 1700

Mr. Wilson: It is just a period which has been specified. I think it is in the present act. I might say though that it is a period that is more often extended than not.

Mr. Alexander: Than not. That was my next question, Mr. Chairman, and I can readily understand why it would be, depending how close the conciliation officer is in terms of having the parties arrive at an agreement. I just wanted to know whether this was the usual time, but I think you have answered that there is usually more time involved than the 14 days.

The Chairman: Mr. Ryan.

Mr. Ryan: Mr. Chairman, may I ask what is the difference in the performance of the duties expected of a conciliation officer from a commissioner?

Mr. Wilson: A conciliation officer is usually the first step. It may be law in the importance of the dispute. The conciliation officer does not usually make recommendations.

Mr. Ryan: But a commissioner would?

Mr. Wilson: If he did not settle the dispute and he thought it was desirable.

Mr. Ryan: Thank you.

The Chairman: Are there any more questions?

Proposed Sections 165 and 166 agreed to.

On proposed Section 167—*Duties of commissioners and boards*

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have an amendment with respect to proposed Section 167.

I move that Clause 1 of the bill be amended by the deleting lines 22 to 29 and substituting the following:

[Interprétation]

M. Wilson: Non, il ne peut pas choisir deux voies à la fois. Il faut qu'il nomme un conciliateur, ou un commissaire-conciliateur, ou qu'il établisse une commission de conciliation ou qu'il ne nomme personne ou n'établisse aucune commission. Quand on se penche attentivement sur les paragraphes...

M. Kelly: En vertu de la Loi actuelle, les parties, au lieu de faire savoir au ministre qu'elles sont dans une impasse, sont tenues d'exiger la nomination d'un conciliateur qui est obligé de se soumettre au ministre. Celui-ci peut alors manipuler toute la gamme des techniques de règlement du différent.

Le président: Passons à la mise aux voix. L'article proposé 164 est-il adopté?

L'article 164 est adopté.

Passons maintenant à l'article proposé 165—*Fonctions de conciliateurs*.

M. Alexander: Monsieur le président, je constate que dès sa nomination, si le conciliateur n'a pas réussi à amener les parties à conclure ou à réviser une convention collective, le conciliateur doit en avvertir le ministre dans les 14 jours qui suivent la date de sa nomination. S'agit-il du même article qui figure dans l'ancienne loi? D'où provient ce délai de 14 jours?

M. Wilson: Il en a été déterminé ainsi. D'ailleurs, je crois que ce délai figure dans la Loi actuelle. Je dois avouer que l'on prolonge souvent cette période.

M. Alexander: Bon. C'était ma prochaine question, monsieur le président et je comprends fort bien cette prolongation surtout si le conciliateur est sur le point de réussir à amener les parties à conclure ou à réviser une convention collective. Je voulais savoir s'il s'agissait d'un délai normal et vous avez répondu qu'il arrive fort souvent que l'on prolonge ce délai de 14 jours.

Le président: Monsieur Ryan.

M. Ryan: Monsieur le président, en quoi diffèrent les devoirs d'un conciliateur et d'un commissaire-conciliateur?

M. Wilson: Un conciliateur s'occupe des premières étapes de la conciliation; c'est lui qui cherche à amener les parties à s'entendre et qui évalue la magnitude du différend. Quant au commissaire-conciliateur, il ne fait pas de recommandation d'habitude.

M. Ryan: Un conciliateur soumettrait des recommandations?

M. Wilson: S'il ne pouvait résoudre le différend, il n'hésiterait pas à le faire s'il jugeait que cette mesure était impérieuse.

M. Ryan: Je vous remercie.

Le président: D'autres questions, messieurs?

Les articles proposés 165 et 166 sont adoptés.

Passons maintenant à l'article proposé 167—*Fonction des commissaires et des comités*.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, j'ai un amendement à proposer au sujet de l'article proposé 167.

Je propose que l'article 1 du bill soit amendé par la suppression des lignes 22 à 29 en y substituant ce qui suit:

[Text]

Where the Minister has received the report of a conciliation commissioner or a conciliation board, the Minister forthwith shall send a copy of the report to the parties to the dispute and *make the report public*.

The Chairman: Mr. Alexander, excuse me, but we are on proposed Section 167, and I think you are referring to proposed Section 170. Should that read proposed Section 167? This one would be on page 47 only.

Mr. Alexander: Just a minute now. Just let me get to where I am here.

The Chairman: We are on proposed Section 167.

Mr. Alexander: No, no I am . . .

The Chairman: I think we are a little fast on yours, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I am at proposed Section 170, I am sorry, Mr. Chairman.

The Chairman: Proposed Section 167. Mr. Barnett, do you have an amendment to move on that proposed section?

Mr. Barnett: Actually I was going to ask, Mr. Chairman, whether there would be any objection to letting proposed Section 167 stand today? There is a proposal for an amendment here, and I would prefer, if it were possible to have it dealt with when Mr. Broadbent is present. I am more or less filling in for him. If there is no objection, could that be done?

The Chairman: I suppose if the Committee agrees. We still have to sit tomorrow morning. Perhaps at that time Mr. Broadbent could move his amendment.

Mr. Barnett: My suggestion is made on the premise that we are not likely to complete the bill this afternoon.

The Chairman: That is right. So are we agreed to stand proposed Section 167?

Proposed Section 167 allowed to stand.

Mr. Alexander: I think there is a problem because Committee members do not know what the NDP motion is. I think they are attempting to move that proposed Section 167(a)(ii) should be deleted and the reason given is that the party should be aware of the reasons for the dispute and new matters not mentioned, have little basis in resolving the original notice. I can add nothing further to that.

Mr. Barnett: That is a brief explanation of the amendment.

The Chairman: I think it is better to let it stand until tomorrow when we will deal with it; of course, if we do not reach the end of the bill tonight.

• 1705

On Clause 1, proposed Section 168—*Report of commissioner or board*

Mr. Alexander: Mr. Chairman, how many usually sit on a conciliation board?

Mr. Wilson: Three. Of course, the conciliation commissioner is really a one-man board.

Clause 1, proposed sections 168 and 169 agreed to.

On Clause 1, proposed Section 170—*Release of report*.

[Interpretation]

Quand le ministre est au courant du rapport du conciliateur, du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation, il doit immédiatement faire parvenir la copie du rapport aux deux parties en litige et *rendre ce rapport public*.

Le président: Monsieur Alexander, nous étudions actuellement l'article proposé 167. Je crois que vous vous reportez à l'article proposé 170. Que faut-il faire? Vous en êtes à la page 47.

M. Alexander: Un instant, je vous prie. Où en suis-je?

Le président: Nous étudions l'article proposé 167.

M. Alexander: Je vois.

Le président: Vous nous dépassez, monsieur Alexander.

M. Alexander: En effet, j'en suis à l'article proposé 170. Je le regrette, monsieur le président.

Le président: Retournons à l'article proposé 167. Monsieur Barnett, vous avez un amendement à présenter sur l'article proposé?

M. Barnett: J'allais vous demander, monsieur le président, s'il n'y aurait pas avantage à réserver l'article proposé 167 aujourd'hui? Il y a une proposition d'amendement qui nous est soumise et j'aurais aimé qu'on l'étudie quand M. Broadbent sera parmi nous. Je le remplace pour ainsi dire. Vous y voyez des objections?

Le président: Si le Comité se met d'accord, nous pouvons reprendre l'étude de cet amendement demain matin. A ce moment-là, M. Broadbent pourrait proposer son amendement.

M. Barnett: Naturellement, il est certain que nous ne terminerons pas l'étude du bill cet après-midi.

Le président: C'est juste. Donc, nous sommes d'accord pour réserver l'article proposé 167?

L'article proposé 167 est réservé.

M. Alexander: Il faut faire face à une difficulté car personne ne sait ce que sera la motion du NDP. Je pense qu'ils proposeront la suppression de l'alinéa (ii) du paragraphe (a) de l'article proposé 167 en soutenant que la partie concernée doit connaître les raisons du différend. Or, lorsque ces questions ne sont pas mentionnées, il est impossible de résoudre le conflit initial. Je n'ai rien d'autre à ajouter.

M. Barnett: Voilà bien une brève explication de l'amendement.

Le président: Je crois qu'il est sage de le réserver jusqu'à demain vu que nous ne terminons pas l'étude du projet de loi ce soir.

Passons à l'article 1 de l'article proposé 168—*Rapport du commissaire ou de la commission*.

M. Alexander: Monsieur le président, combien de membres compte la commission de conciliation?

M. Wilson: Trois. En fait, le commissaire conciliateur constitue un conseil unicéphale.

L'article 1, et l'article proposé 168 et 169 sont adoptés.

Passons à l'article 1 de l'article proposé 170—*Communication du rapport*.

[Texte]

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, this is the section which I alluded to earlier and, of course, I was in error at that time.

The only change that I seek, and I think this is in conformity with the usual practice in a matter such as this, is that when the Minister does receive a report, that he make the report public. It is not mandatory as the proposed section reads now, only that he "may" make the report the public.

I do not think it takes any further explanation than that, that because of the importance of the report, it should not only be for the information of the parties involved but rather for the general information of the public.

Therefore, I would move:

That Clause 1 of the bill be amended by deleting lines 22 to 29 on page 47 and substituting the following:

170. Where the Minister has received the report of a conciliation commissioner or a conciliation board, the Minister forthwith shall send a copy of the report to the parties to the dispute and make the report public.

The Chairman: Would you like to comment on it, Mr. Alexander?

Mr. Alexander: I do not think I can add anything further. I think the amendment is self-explanatory but I do not know what the feeling of the department is regarding this amendment. I would like to hear from them as to whether this is not proper, whether it is not acceptable, or whether it is not even feasible.

I cannot see why any of those questions that I just raised are insurmountable. Therefore, I am just asking for that, rather than giving the Minister the option, that he "may make the report available to the public in such manner as he considers advisable".

I cannot see anything too offensive within the ambit of the motion.

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: This amendment would force the Minister, as I understand it, in all cases to release the report of the board.

I know of no important case where the Minister has ever failed to release the report of the board to the public. This has been the scheme of the act since Mackenzie King's time in 1907, that publicity be given the recommendations of the board so that it would sway public opinion.

In those days, it did sway public opinion considerably more than it does today when there are so many alternative sources of swaying public opinion.

The chief objection to this amendment is that we often get settlements, not perhaps in large disputes, where the release of the report of the board is academic. Really the dispute has been settled long since and there is no point in putting the thing out; it is just an idle exercise. There are other cases that occur somewhat rarely where the board report is plainly mischievous or illinformed, in fact, even libellous; in those cases it would not do the dispute much good to issue that kind of report.

• 1710

Those are the two instances that I can think of, but I think they are sufficient. I can give Mr. Alexander the assurance that in no important case where the dispute is still alive does the Minister—in fact, he would be forced—and if he did not release it the parties themselves would so

[Interprétation]

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, c'est à cet article que je faisais allusion plus tard quand j'ai fait une erreur.

Tout ce que j'exige, c'est que le ministre qui a reçu le rapport du commissaire conciliateur ou d'une commission de conciliation doit rendre le rapport public. Sous sa forme actuelle, l'article ne l'impose pas au ministre puisqu'il y a ce conditionnel «peut».

Je n'ai pas besoin de vous donner d'autres explications étant donné l'importance du rapport. La copie ne devrait pas être envoyée uniquement aux parties aux différends mais aussi à la population.

Je propose donc l'amendement suivant:

que l'article 1 du bill soit amendé en supprimant les lignes 22 à 29, page 47, en y substituant ce qui suit:

170. Lorsque le ministre a reçu le rapport d'un commissaire conciliateur ou d'une commission de conciliation, le ministre doit immédiatement en renvoyer une copie aux parties aux différends et rendre le rapport public.

Le président: Un commentaire, monsieur Alexander?

M. Alexander: Je n'ai rien d'autre à ajouter. Je pense que l'amendement est clair comme de l'eau de roche mais je me demande ce qu'en pense le Ministère. Le rejette-t-il? Le contenu est-il plausible?

Je ne vois pas en quoi les questions que j'ai soulevées sont insurmontables. Donc, au lieu de donner au ministre la possibilité de rendre le rapport public de la manière qu'il estime opportune, j'estime qu'il doit être tenu de le faire.

Je ne vois pas en quoi cette motion pourrait offenser le ministre.

Le président: Monsieur Wilson.

M. Wilson: Cet amendement forcerait le ministre à divulguer le rapport du conseil.

Dans les cas importants, jamais le ministre s'est-il refusé à rendre le rapport du conseil public. C'est d'ailleurs la politique qui se dégage de la Loi depuis l'époque de Mackenzie King en 1907. D'après la tradition, il fallait rendre publiques les recommandations du conseil pour influencer l'opinion publique.

A cette époque, ce rapport influait énormément sur l'opinion publique beaucoup plus qu'il ne pourrait le faire à l'époque contemporaine alors que nous disposons de tant de sources qui peuvent influencer les opinions publiques.

La seule objection que je verrais à cet amendement est que fort souvent, nous en arrivons à des ententes conclues après avoir réglé des petits différends et que la divulgation du rapport est nullement impérieuse. Or, le différend a parfois été réglé depuis longtemps et il est ridicule d'en publier le rapport. Il s'agit d'un exercice tout à fait inutile. Dans d'autres cas, le rapport est mal composé voire diffamatoire; comme certain sait, la divulgation d'un tel rapport n'aiderait pas les parties en litige.

Voilà donc les deux circonstances qui me viennent à l'esprit et je crois qu'elles suffisent pour ne pas imposer une telle corvée au ministre. Je puis assurer M. Alexander que dans le cas où le différend n'est pas du tout réglé, si le ministre n'envoyait pas une copie du rapport aux parties

[Text]

that there is really not much point in forcing him to do something which is practically automatic.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I am sorry to hear Mr. Wilson's comments regarding the board's report being mischievous and ill-informed; and I would say that he meant that, but surely . . .

Mr. Wilson: Scurrilous.

Mr. Alexander: Scurrilous and even libellous. As you get into the libellous section is there no protection at all for a conciliation board report or order? A court judgment, if you want to look at it in a certain way, can be libellous also but surely there is protection for the court. Why is there not protection here? And yet you have a very, very substantial argument in one or two instances there, but here is a report that if published could still spur on public opinion one way or another.

However, what always frightens me about these sort of sections where the Minister may, particularly after he has furnished the copy to the parties involved—so really the report has been made, as I would say, semipublic because the moment it gets into the hands of the parties involved I think it is public—then say he may publish it. I do not think this is really consistent, because once he gives it to the parties they can do with it whatever they want and it then becomes a public document. Whether they will give it to me, to the press or a member of Parliament is another question, but the moment it is given, all your arguments, and I say this with a great deal of respect, have been defeated because the documents are public, unless I am misinformed.

Mr. Wilson: Not exactly, because he is not a party to it.

Mr. Alexander: No. He is not a party to it but he makes the report available to the parties which in effect means to me . . .

Mr. Wilson: Which he is required to do by "shall".

Mr. Alexander: All right, fine, which means that the report is now public.

Mr. Wilson: No, not necessarily.

Mr. Alexander: We may quibble with words here but in terms of publicizing it I think perhaps we are balking at the fact that he is going to call on the press and say: "Here is the report". I suppose that would be one manner of publicizing it or, on the other hand, by distributing it to the press or placing it in the hands of those who would know how to publicize it through his own department. But what I am stating is that the first step has already been taken: he has given it to the parties. Obviously, with all due respect, it is not given to the public at large but it has been given to the parties whom, I think, in turn not only are the parties to the dispute but unquestionably it is for public information.

[Interpretation]

ou différends, celles-ci le feraient elles-mêmes; donc, il est ridicule de forcer le ministre à rendre le rapport public quand il s'agit d'une mesure automatique.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, c'est avec regret que j'écoute les commentaires de M. Wilson concernant le rapport du Conseil qui qualifie d'incompétent et de malintentionné. Je sais qu'il dit ce qu'il pense, mais . . .

M. Wilson: Je dirais même que le rapport est parfois ignoble.

M. Alexander: Ignoble voire diffamatoire. Quand on touche à l'article relatif à la diffamation, pouvons-nous protéger le rapport d'une commission de conciliation? Il se peut qu'un jugement du tribunal soit diffamatoire mais le tribunal n'est certainement pas protégé. Pourquoi ne pas avoir inséré de protections dans la loi? Pourtant, on sait fort bien que si le contenu d'un rapport était publié, il pourrait influencer l'opinion publique dans un sens ou dans l'autre.

Toutefois, je suis toujours effrayé par ces articles qui permettent au ministre de divulguer le rapport s'il le juge à propos surtout après en avoir donné copie aux parties en litige. Or, à ce moment-là le rapport est semi-public parce que dès que les parties en cause en sont saisis, le rapport est devenu public. Et pourtant, la loi établit que le ministre peut le rendre public. On voit ici le manque de logique qui règne dans ce paragraphe car, comme chacun sait, comment les parties ou différends en reçoivent copie, elles peuvent en faire ce qu'elles veulent et le document devient public. Peu importe qui en sera le bénéficiaire, mais dès l'instant où la copie est remise aux parties ou différends l'ensemble de vos arguments ne tient plus puisque les documents sont désormais publics si je ne m'abuse.

M. Wilson: Non pas, que je sache, parce que le récipiendaire n'est pas engagé dans ce différend.

M. Alexander: Non. Peut-être que le ministre en envoie une copie aux parties ou différends qui veut dire en terme concret . . .

M. Wilson: Ce qu'il serait obligé de faire si l'on insérait le mot «doit».

M. Alexander: Ce qui veut dire que le rapport est désormais public.

M. Wilson: Non, pas nécessairement.

M. Alexander: On peut se gaver de mots du point de vue de la publicité, la presse en sera informée. Je suppose que c'est là une façon de rendre le rapport public. Mais il y aurait une autre façon de procéder: ce serait de s'adresser à son propre ministère qui procéderait de façon rationnelle. Ce que je vous ai dit, c'est que la première étape est complétée: il en a envoyé une copie aux parties. Manifestement, cette copie n'est pas donnée à la population mais aux parties qui ne sont pas uniquement parties ou différends mais qui certainement en informeront le public.

• 1715

The Chairman: Mr. Kelly would like to answer that?

Le président: Monsieur Kelly, désirez-vous répondre?

[Texte]

Mr. Kelly: As Mr. Wilson points out, in no major dispute has the report not been published because, as you and Mr. Wilson say, the whole concept and philosophy of a conciliation board is really to muster public opinion—"Here is the report of a third party". However, there are some real problems, especially where this is coupled in forthwith to the parties and for publication.

We have to be very careful in the publication of these reports and ensure that the parties get them before they are filed with the Press Gallery here. Sometimes there are mail problems. There is nothing worse than a union or company reading this in the paper when they have not received it.

Of the types of reports we will get, many will report settlement, and you can have voluminous collective agreements, completely revised collective agreements, and the chairman reports settlement by submitting a revised collective agreement. There are some real administrative problems in some of these—publication, translation, and so on. There is then occasionally in the middle of the night, where a dispute is very hot, perhaps employees jumping the gun to get on strike, a report made that might settle it. We have had pencilled documents, written in pencil with signatures to them. It is on these rare occasions, and they are rare, when they are not published. But it would be difficult in the administration if they were to be published forthwith along with the report to the parties.

Mr. Wilson: I think Mr. Kelly might have mentioned, on that line of thought, than when the Chairman encloses a collective agreement he sometimes forgets that that agreement is held pretty confidential by the parties to each other, and we have no authorization to publish collective agreements. If it consists mainly of a collective agreement, with a covering letter that all issues were settled, not even reporting what the issues were or how they were settled and the attached collective agreement is evidence of it, it does not offer much information that is readily understandable to the people and, at the same time, it releases a document which they consider confidential.

Mr. Barnett: Perhaps the quickest way of ensuring that either one or both of the parties might not be prepared to accept the findings of a board would be by premature publication of it before they had had a chance to examine it. In other words, while there is a public interest the most immediate interest in the document is between the two parties concerned. I think Mr. Kelly is quite right when he suggests there are times when things are on the break and something goes flashing over the radio that could trigger a sequence of events that probably everyone would have reason to regret before the course had come to a conclusion.

Mr. Weatherhead: Mr. Wilson, what recourse would the Minister have, if any, when he received a report which he considered was ill-considered or faulty in various ways. Is there a recourse there?

Mr. Wilson: Under the present act the Minister is empowered to return the report?

137(2) After a Conciliation Board has made its report the Minister may direct it to reconsider and clarify or amplify the report or any part thereof or to consider and report on any new matter added to the amended statement of matters referred to, and the report of the Conciliation Board shall not be deemed to be received

[Interprétation]

M. Kelly: Comme M. Wilson le dit, en cas de différends majeurs, le rapport a toujours été publié car le principe même de la commission de conciliation est de soulever l'opinion publique; publier le rapport c'est déclarer: voilà le rapport d'une tierce partie. Pourtant certains problèmes réels se posent, surtout lorsque le rapport est communiqué aux parties et publié en même temps.

Nous devons faire très attention à ce que les parties reçoivent le rapport avant la presse. Il y a parfois des problèmes de courrier. Les syndicats et les sociétés ne détestent rien tant que de lire le rapport dans le journal avant de l'avoir reçu personnellement.

Parmi ces rapports, certains sont des rapports de règlement, il y a également des conventions collectives fort volumineuses, des conventions collectives entièrement révisées et le président fait état du règlement en soumettant une convention collective révisée. Un certain problème administratif se pose dans le domaine de la publication, de la traduction, etc. Ensuite, au moment le plus crucial d'un différend, lorsque les employés décident en pleine nuit de se mettre en grève, il est possible qu'un rapport rédigé la même nuit règle le problème. Nous avons reçu des documents écrits au crayon et signés. Ce sont ces rares rapports, ils sont vraiment rares qui ne sont pas publiés. Mais les publier ensuite avec les rapports envoyés aux parties poserait des problèmes administratifs.

M. Wilson: M. Kelly aurait pu mentionner que lorsque le président annexe à son rapport une convention collective, il oublie parfois qu'une des parties désire que l'autre partie ne prenne pas connaissance de cette convention et nous n'avons pas l'autorisation de publier des conventions collectives. Si le rapport se compose principalement d'une convention collective, accompagnée d'une lettre donnant les grandes lignes du règlement, nous n'avons même pas le droit de communiquer ces résultats ni comment ils ont été atteints. La lettre ne donne pas beaucoup de renseignements que le public puisse comprendre et, de plus, elle accompagne un document que les parties tiennent pour confidentiel.

M. Barnett: La façon la plus rapide de s'assurer que l'une ou les deux parties refuseront les conclusions d'une commission serait peut-être de publier le rapport avant qu'elles n'en aient eu connaissance. Autrement dit, bien que le public s'intéresse à la question, ce sont les deux parties en cause qui sont le plus directement concernées. Je crois que M. Kelly a tout à fait raison lorsqu'il dit que parfois la situation est assez explosive pour qu'une nouvelle entendue à la radio déclenche une série d'événements que chacun regrettera probablement tout de suite après.

M. Weatherhead: Monsieur Wilson, si le ministre reçoit un rapport qu'il juge incomplet ou insatisfaisant, quel recours a-t-il? A-t-il un recours?

M. Wilson: En vertu de la loi actuelle, le ministre a le droit de renvoyer le rapport.

137(2) Après qu'une commission de conciliation a communiqué son rapport, le Ministre peut lui ordonner d'étudier de nouveau et d'éclaircir ou de développer le rapport, ou toute partie de ce dernier, ou d'examiner toutes choses ajoutées à l'exposé modifié des questions qui lui sont déferées et en faire rapport. Le

[Text]

by the Minister until such reconsidered report is received.

• 1720

But that has always related to issues rather than to content. We in the Department of Labour do not attempt to control the free speech, and it would be very much resented if we did so, of members of the Conciliation Board. But we are under some embarrassment. There was one recent case where one of the members of the Board who was of an excitable nature attacked the viewpoint of the other side. We frequently have to send those out, even though they are that way. But we do, where we know that the parties are not likely to distribute the report because of the content, protect ourselves as much as possible, and the Minister, by not publishing the report, by not sending it out.

Mr. Weatherhead: I presume that the Commissioner and the Board are protected from libel proceedings. They cannot be sued for libel themselves?

Mr. Wilson: I do not know about that.

Mr. Mitchell: I would be surprised if they could be.

Mr. Weatherhead: Thank you.

Mr. Alexander: Seeing that we are going to come back tomorrow, I wonder if you could look into that for us, Mr. Mitchell, so that any fear we have now in this connection could be dismissed. When Mr. Wilson mentioned that my ears pricked up, because I cannot see a libel suit happening. After a board has been set up and has handed down a judgment, a report or a decision, I cannot see it being subject to a libel suit.

Mr. Wilson: There are some provisions in the Act, sir.

Mr. Ryan: Under proposed Section 178 it must send a copy of the report to the parties to the dispute.

The Chairman: According to Mr. Kelly, proposed Section 178 would protect the board.

Mr. Alexander: Proposed Section 178 just says:

No report of a conciliation commissioner or conciliation board, and no testimony or record of proceedings before a conciliation commissioner or conciliation board, are receivable in evidence in any court in Canada, except in the case of a prosecution for perjury.

That looks as if it covers it.

Mr. Barnett: Mr. Wilson did not say anything about any of them containing perjury, when he was talking earlier.

Mr. Alexander: No, that is the exception. But it looks as if it is covered there.

Mr. Ryan: Would that be the original report? But if it is sent out across the country, Mr. Chairman, is widely published and there is something libelous in it, I think that would be another situation.

Mr. Mitchell: I will look into it and we will talk about it in the morning.

The Chairman: Will proposed Section 178 stand? Will the amendment stand?

[Interpretation]

Ministre n'est censé avoir reçu le rapport de la commission de conciliation que si ledit rapport remis à l'étude lui est parvenu.

Mais cela se rapporte plutôt aux questions en cause qu'au contenu du bill. Le ministère du Travail n'a pas cherché à nuire à la liberté de parole et cela serait fort mal venu de la part des membres de la Commission de conciliation. Cependant, un membre de la Commission ayant les nerfs à fleur de peau a récemment contesté le point de vue de l'autre parti. Nous devons souvent les envoyer malgré tout, mais nous ne le faisons que lorsque nous sommes persuadés que les partis engagés ne distribueront probablement pas le rapport à cause de son contenu, se protégeront autant que possible et que le ministre en ne publiant pas le rapport en ne l'envoyant pas.

M. Weatherhead: Je suppose que le Commissaire est protégé contre les poursuites en diffamation.

M. Wilson: Je n'en sais rien.

M. Mitchell: Cela me surprendrait.

M. Weatherhead: Merci.

M. Alexander: Mais puisque nous devons nous réunir de nouveau demain, ne pourriez-vous monsieur Mitchell nous renseigner à ce sujet? Quand M. Wilson a mentionné cela, cela m'a mis la puce à l'oreille, car je ne puis imaginer des poursuites en diffamation. Alors qu'une Commission a été établie et a rendu une décision, fait un rapport ou prononcé un jugement, je ne puis imaginer de causes pour une poursuite en diffamation.

M. Wilson: Il y a des dispositions de la Loi à ce sujet, monsieur.

M. Ryan: En vertu de l'article 178, un exemplaire du rapport doit être envoyé aux partis en conflit.

Le président: D'après M. Kelly, l'article 178 offre une protection aux membres de la Commission.

M. Alexander: L'article 178 est ainsi conçu:

Aucun rapport d'un Commissaire-conciliateur ou d'une Commission de conciliation et aucun témoignage recueilli ni compte rendu de procédures engagées devant l'un ou l'autre ne sont recevables en preuve devant les tribunaux du Canada, sauf en cas de poursuites pour parjures.

Cela semble couvrir le cas.

M. Barnett: M. Wilson n'a pas mentionné le parjure.

M. Alexander: Non, c'est l'exception. Mais il semble que ce soit inclus à cet article.

M. Ryan: Est-ce le rapport original? S'il est distribué à travers le pays, monsieur le président, très diffusé et qu'il s'y trouve des propos diffamatoires, je pense que la situation serait différente.

M. Mitchell: Je vais étudier la question et nous en parlerons demain matin.

Le président: Est-ce que l'article 178 est réservé? Est-ce que l'amendement est réservé?

[Texte]

Mr. Alexander: Yes. I was just going to ask another question.

In instances where the Minister does make the report public in such a manner as he considers advisable, because of the several confidential matters that you had raised earlier is it the practice of the Minister to contact the parties first, or does he do it arbitrarily?

Mr. Wilson: What in?

Mr. Alexander: In making the report public in such manner as he considers advisable?

Mr. Wilson: No, he usually does it 24 hours after the board report has gone out and the parties have had time to receive it. He automatically sends so many copies to the press gallery.

Mr. Alexander: This is a point I was wondering about.

Mr. Wilson: He does not consult the parties on publication.

Mr. Alexander: This is what I was asking.

Mr. Wilson: Or the members of the Board. This is something he does entirely himself in 99 cases out of 100. There is no question; it is automatic.

• 1725

Mr. Ryan: Does he put it in the *Canada Gazette*?

Mr. Wilson: No. It is published in a supplement to the *Labour Gazette* at times.

The Chairman: Are we ready for the question on the amendment? Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Kelly, is it not true that you have two parties in this dispute, and the conciliation board comes out and releases the report? Is it not true that in the case of industries that are coast to coast like the railway industry, the public would know before some of the membership? Is this fair?

Mr. Kelly: This is the thing we certainly guard against, where it is going some distance by registered mail, and we make sure that the parties have received it before there is any publication.

Mr. Turner (London East): According to Mr. Alexander's amendment, there is no way. There are some areas where the public would know before the membership.

Mr. Kelly: The word "forthwith" would give difficulty.

Mr. Wilson: We could hold on to the report for a seven-day period, after which the union could take strike action if we delayed release of the report, or if we made sure that every member in the railway union across the country knew about it. Actually in many cases where the news has been considered by the union leaders as urgently desired that they get it out to the members, they get on the telegraph to the local chairmen and at least convey the recommendations.

[Interprétation]

M. Alexander: Oui, je veux poser une question.

Dans les cas où le ministre ne publie pas de rapport comme il le juge à propos, parce que certaines questions sont de nature confidentielle, est-ce que le ministre communiqué d'habitude avec les partis intéressés d'abord ou est-ce qu'il agit de façon arbitraire?

M. Wilson: A quel propos?

M. Alexander: Lorsqu'il s'agit de publier le rapport comme lui-même estime devoir le faire?

M. Wilson: Non, il le fait ordinairement 24 heures après que le rapport de la Commission a été distribué et que les partis intéressés l'ont reçu. Il envoie automatiquement un certain nombre d'exemplaires du rapport à la tribune de la presse.

M. Alexander: C'est ce que je me demandais.

M. Wilson: Il ne consulte pas les partis concernant la publication du rapport.

M. Alexander: C'est ce que je demandais.

M. Wilson: Non plus que les membres de la Commission. C'est ce qu'il fait lui-même dans 99 p. 100 des cas. Il n'y a pas de doute, c'est automatique.

M. Ryan: Est-ce qu'il le fait paraître dans la *Gazette du Canada*?

M. Wilson: Non. Cela apparaît à l'occasion dans le supplément de la *Gazette du travail*.

Le président: Est-ce que nous pouvons mettre l'amendement aux voix? Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur Kelly, n'est-il pas vrai qu'il y avait deux parties dans ce conflit, et que la Commission de conciliation entre en jeu et publie le rapport? N'est-il pas vrai que, dans le cas des industries qui opèrent d'un océan à l'autre, comme celles des Chemins de fer, la population serait au courant avant certains membres? Est-ce juste?

M. Kelly: Nous nous efforçons certainement d'empêcher cela, particulièrement lorsqu'il faut envoyer une lettre enregistrée à une certaine distance, et nous nous assurons alors que les différentes parties ont été avisées avant que la chose ne soit rendue publique.

M. Turner (London-Est): Ce n'est pas possible, au terme de l'amendement proposé par M. Alexander. Il y a certains cas où le public serait au courant avant les membres intéressés.

M. Kelly: Le terme «immédiatement» occasionnerait des difficultés.

M. Wilson: Nous pourrions retenir le rapport pour une période de sept jours, après quoi le syndicat pourrait déclencher la grève si nous retardions la publication du rapport, ou si nous faisons en sorte que tous les membres du Syndicat des chemins de fer du pays soient au courant. En fait, dans plusieurs cas où la nouvelle paraissait très urgente aux chefs syndicaux, ils ont réussi à la transmettre à leurs membres, en télégraphiant aux présidents locaux et en leur faisant part du moins de leurs recommandations.

[Text]

Mr. Turner (London East): Is it not a fact that strike settlements have taken as high as 24 hours to reach the local chairmen by the time they got the telegram?

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Turner (London East): They did not know whether they were still on strike or whether the strike was over.

Mr. Wilson: But it would be a pretty impossible position, and take it entirely out of the hands of the union leaders, if we attempted to see that every member was informed before the report was distributed to the press.

The Chairman: Gentlemen, are we ready for the question? Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I am still proceeding with the motion. But just for the protection of the conciliation board or the conciliation officer, I think although proposed Section 178 does give some indication that perhaps we have no fear regarding a libel suit, I would be much more satisfied if we could stand this one so that Mr. Mitchell can come back in his usual manner and clarify the air for us.

The Chairman: Is this agreed, gentlemen, that proposed Section 170 will stand?

Proposed Section 170 allowed to stand.

Proposed Sections 171 and 172 agreed to.

The Chairman: Shall proposed Section 173 carry?

Mr. Alexander: Mr. Chairman, in view of the fact that it is now 5.30 or close thereto, I move that we adjourn.

The Chairman: Does the Committee agree that we adjourn?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: We will adjourn until tomorrow morning at 10.30 in the same room.

[Interpretation]

M. Turner (London-Est): N'est-il pas vrai qu'il a parfois fallu jusqu'à 24 heures avant que la nouvelle de certains règlements de grève parviennent aux présidents locaux par voix de télégramme?

M. Wilson: C'est exact.

M. Turner (London-Est): Ils ne savaient pas si la grève continuait toujours ou si elle était terminée.

M. Wilson: Mais ce serait pratiquement impossible, pour nous, d'essayer de faire en sorte que chaque membre soit avisé avant de divulguer le rapport à la presse, et ce serait également mettre les chefs syndicaux tout à fait à l'écart.

Le président: Messieurs, êtes-vous prêts à la mise aux voix?

M. Alexander: Je suis toujours prêt à proposer la motion. Cependant, afin de protéger la Commission de conciliation ou l'agent conciliateur, je crois que, même si l'article 178 du projet de loi stipule qu'il n'y a peut-être aucune poursuite en diffamation qui soit à craindre, je préférerais de beaucoup que nous réservions cet article, pour que M. Mitchell puisse revenir clarifier les choses pour nous comme c'est son habitude.

Le président: Êtes-vous d'accord, messieurs, pour réserver l'article 170 du projet de loi?

L'article 170 du projet de loi est réservé.

Les articles 171 et 172 du projet de loi sont adoptés.

Le président: Est-ce que l'article 173 du projet de loi est adopté?

M. Alexander: Monsieur le président, étant donné qu'il est 17h.30 ou presque, je propose l'ajournement.

Le président: Est-ce que les membres du Comité sont d'accord pour l'ajournement?

Des voix: D'accord.

Le président: Nous ajournons à demain matin 10h.30 dans le même pièce.

APPENDIX "A-28"

CANADIAN NATIONAL MILLERS ASSOCIATION
Board of Trade Building
Montreal 125, P.Q.

June 6, 1972.

Mr. Arthur Portelance, M.P.,
Chairman,
Commons Committee on Labour,
Manpower and Immigration,
House of Commons,
Ottawa, Ontario.

Dear Mr. Portelance:

I am writing on behalf of the Canadian National Millers Association, an association of more than 25 companies engaged in the flour milling industry across Canada, to place before you and your Committee colleagues our comments on certain parts of Bill C-183 currently under study by you.

I will not attempt at this point to register with you a broad statement of our concern about many aspects of this legislation, including its provisions dealing with such matters as certification votes and supervisory personnel. Suffice it to say that we in the CNMA share fully the comments and objections on these points already placed before you by many other industry groups.

Our remarks at this stage will be limited to those sections in the Bill dealing with the subject of technological change. While we have a general interest in the legislation since most of our 3,500 employees fall under federal labour jurisdiction, the Canadian milling industry is particularly sensitive to proposals which would have the effect of further damaging our competitive position, particularly in international markets.

As you may be aware, Canadian millers already face a considerable disadvantage in these markets in attempting to compete with foreign industries, many of which are directly subsidized by their governments. Any new action at this time by our government to further weaken our position by inhibiting our right and ability to operate as progressively and efficiently as possible could have disastrous consequences not only for our member companies, but eventually for their employees as well.

There is no question in our minds that the technological change provisions of Bill C-183, as currently drafted will constitute just such an inhibition. Rather than encouraging industrial progress and efficiency—a goal to which the Minister of Finance, for one, would have us believe the government is committed—these Sections will seriously impede the ability of Canadian industry to remain in the forefront of technological change, while leading inevitably to increased industrial strife throughout our economy.

In raising the strongest possible objection to these proposed amendments, we would not suggest for a moment that the issue of technological change is unimportant; nor would we argue that workers affected by such changes are not entitled to expect certain conditions to be met by their employers. We support, for example, the principle of adequate advance notice so that employees whose present jobs are to be affected by forthcoming changes have sufficient time to explore alternate employment opportunities. So, too, do we accept the responsibility of employers to

APPENDICE «A-28»

ASSOCIATION NATIONALE CANADIENNE DES
MINOTIERS
Immeuble Board of Trade
Montreal 125, Que.

Le 6 juin 1972.

M. Arthur Portelance, député,
Président,
Comité du travail, de la main-d'œuvre
et de l'immigration,
Chambre des communes,
Ottawa, Ontario.
Monsieur,

Je vous écris au nom de l'Association nationale canadienne des minotiers, qui groupe plus de 25 compagnies de l'industrie minotière du Canada, pour vous présenter et présenter à vos collègues du Comité nos commentaires sur certaines parties du Bill C-183 dont vous êtes actuellement saisis.

Je ne tenterai pas, à ce stade-ci, de vous faire un exposé général de nos préoccupations concernant bien des aspects de ce bill, comme les dispositions qui portent sur les scrutins d'accréditation et le personnel de surveillance. Qu'il me suffise de dire que nous, de l'ANCM, faisons entièrement nôtres les commentaires et les objections que vous ont déjà présentés sur ces points d'autres industries.

Nos remarques se limiteront pour l'instant aux dispositions du bill portant sur le changement technologique. Bien que nous portions un intérêt général à cette mesure législative, car la plupart de nos 3,500 employés relèvent des lois ouvrières fédérales, l'industrie canadienne de la minoterie est particulièrement sensible aux propositions qui auraient pour effet d'aggraver notre position concurrentielle, particulièrement sur les marchés internationaux.

Comme vous le savez peut-être, les minotiers canadiens sont déjà dans une position très désavantageuse sur ces marchés lorsqu'ils cherchent à concurrencer les industries étrangères, dont bon nombre sont directement subventionnées par leur gouvernement. Toute mesure que notre gouvernement prendrait à ce moment-ci pour affaiblir davantage notre position, en freinant notre droit et notre capacité d'exploiter notre industrie aussi progressivement et efficacement que possible, pourrait avoir des conséquences désastreuses, non seulement pour nos compagnies membres mais à la longue pour leurs employés aussi.

Il ne fait pas de doute pour nous que les dispositions du Bill C-183 concernant le changement technologique, telles que présentement conçues, constitueront un tel frein, au lieu d'encourager l'efficacité et le progrès industriels, un objectif que cherche à atteindre le gouvernement, s'il faut en croire, entre autres, le ministre des Finances, ces dispositions vont sérieusement faire obstacle à la capacité de l'industrie canadienne de demeurer à l'avant-garde du changement technologique, tout en augmentant inévitablement les conflits industriels dans toute notre économie.

Nous nous opposons le plus fermement possible à ces modifications proposées, sans pour autant laisser entendre que la question du changement technologique soit sans importance; nous ne soutenons pas non plus que les travailleurs touchés par ces changements n'ont pas le droit d'attendre de leur employeur qu'il respecte certaines conditions. Nous appuyons par exemple le principe d'un préavis suffisant pour que ceux dont l'emploi sera atteint par des changements à venir aient assez de temps pour se chercher un autre emploi. Nous admettons aussi que les

provide financial and other assistance to employees during this transitional period, including the responsibility to work closely with the Department of Manpower and other appropriate government agencies, where necessary, in retraining or relocating affected employees.

What we cannot and do not accept, however, is that management's fundamental right to make change should be abrogated and made subject to the approval of unions and the disruption of strike action. Employers must be able to make changes; indeed it is their responsibility to ensure that their industries remain as close as possible to the forefront of technological process and thus as competitive as possible. To deny that is to leave Canadian industry to the mercy of other countries where technological progress is welcomed and encouraged with the inevitable result that not only employers, but employees themselves, will suffer from lost markets, lost sales, lost earnings and lost jobs.

As we perceive the government's position at this point, there seems a clear determination to include a Bill C-183 some provisions dealing with this issue. That being so, we have no alternative but to accept that eventuality and to confine our proposals to changes in these Sections which will at least make them more flexible in application and more workable in practice.

Specifically, we would offer these two suggestions as a minimum requirement to avoid a total disruption of the collective bargaining process:

(1) Section 149 (2) (a) be amended by adding the word "or" at the end of sub-paragraph (ii) on line 26.

The effect of this amendment would be to provide that Sections 150, 152 and 153 would not apply where an employer *either* has given notice in writing of technological change during the time frame set forth in paragraph (a) *or* a collective agreement exists specifying procedures dealing with the effect and impact of planned technological change upon employee security and working conditions. As currently drafted, the Bill appears to require that both these conditions apply, a requirement which we consider oppressive, unnecessary and an open inducement to union leaders not to deal with this matter within the collective bargaining process. We note in this regard, by the way, that the French-language text of the Bill already contains the word "ou" in this context.

(2) Similarly, Section 149 (2) (c) be amended by substituting the word "or" for the word "and" at the end of sub-paragraph (i) on line 40.

As currently drafted, the Bill requires that, in order for Sections 150, 152 and 153 not to be applicable, a collective agreement must contain *both* provisions to assist employees to adjust to the impact of any technological change *and* specific agreement that Sections 150, 152 and 153 do not apply during the term of the agreement. Again we would suggest that this represents a totally unreasonable approach. Surely an employer who in good faith negotiates provisions within a collective agreement to "assist employees affected by any technological change" should be assured as an elementary condition of such an agreement that its union will not then apply Sections 150, 152 and 153 beyond the assistance already agreed to and provided.

employeurs ont la responsabilité de fournir une aide financière et autre aux employés durant cette période transitoire, y compris celle de travailler en étroite collaboration avec le ministère de la Main-d'œuvre et d'autres organismes appropriés de l'État, le cas échéant, pour recycler et réinstaller ailleurs les employés en cause.

Ce que nous ne saurions accepter cependant, c'est que le droit fondamental qu'a le patron de faire un changement soit abrogé et assujéti à l'approbation des syndicats et aux perturbations d'une grève. Il faut que les employeurs puissent faire des changements; en fait, il est de leur devoir de faire en sorte que leur industrie reste le plus possible à l'avant-garde du progrès technique et soit ainsi aussi concurrentielle que possible. Empêcher cela, c'est laisser l'industrie canadienne à la merci des autres pays où le progrès technique est bien accueilli et encouragé, et il en résultera inévitablement que non seulement les employeurs mais aussi les employés eux-mêmes souffriront de la perte des marchés, de la perte des ventes, de la perte des salaires et de la perte des emplois.

Si nous comprenons bien la position actuelle du gouvernement, celui-ci semble nettement déterminé à inclure dans le Bill C-183, des dispositions concernant cette question. Tel étant le cas, nous n'avons pas d'autre choix que d'accepter ce fait et de nous limiter à proposer des modifications pour que ces articles soient au moins plus souples d'application et plus pratiques.

Plus précisément, nous présentons les deux suggestions suivantes comme une exigence minimale si nous voulons éviter une perturbation totale du processus de la négociation collective:

(1) Que l'article 149 (2) a) soit modifié par l'adjonction dans le texte anglais du mot «or» à la fin du sous-alinéa (ii) de la ligne 26.

En vertu de cet amendement, les articles 150, 152 et 153 ne s'appliqueraient pas dans le cas où un employeur aurait soit donné un préavis par écrit du changement technologique pendant le délai imparti à l'alinéa a) *ou* dans le cas où existe une convention collective prévoyant les procédures afférentes aux répercussions et aux conséquences du changement technologique sur la sécurité et les conditions de travail de l'employé. S'il faut en croire le libellé actuel, le bill semble exiger que ces deux conditions s'appliquent, ce qui, d'après nous, serait vraiment oppressif, inutile et constituerait une invitation ouverte aux chefs syndicaux de ne pas faire entrer cette questions dans le cadre de la négociation collective. Nous notons, à ce propos que le texte français du bill renferme déjà la particule «ou».

(2) De la même manière, nous proposons que l'article 149(2) c) soit modifié par le remplacement de la particule «ou» par «et», à la fin du sous-alinéa (i), ligne 40.

Le libellé actuel du bill exige qu'afin que les articles 150, 152 et 153 ne soient pas applicables, la convention collective doit renfermer les *deux* dispositions visant à aider les employés touchés par le changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement *et* une entente spéciale selon laquelle les articles 150, 152 et 153 ne s'appliquent pas pendant la durée stipulée de la convention. De nouveau, nous tenons à souligner que cette manière de voir est des plus irraisonnable. Il ne fait aucun doute qu'un employeur qui, de bonne foi, négocie certains articles dans le cadre d'une convention collective destinée à «aider les employés touchés par le changement technologique» doit recevoir l'assurance, comme condition élémentaire à une telle entente, que le syndicat n'appliquera pas les articles 150, 152 et 153, en sus de l'aide déjà convenue et prévue.

We would not suggest, Sir, that enactment of these two amendments would eliminate our deep concern over the implications of this whole area of Bill C-183. We do believe, however, that these relatively minor changes would represent some improvement in the actual working of the Sections in question.

On that basis, I would ask, on behalf of the Canadian National Millers Association, the serious consideration of you and your Committee colleagues for these proposals.

Sincerely,
Sol Kanee,
Chairman.

Nous n'allons pas prétendre, monsieur, que l'adoption de ces deux amendements élimine chez nous l'inquiétude que nous causent les conséquences de cette question particulière du Bill C-183. Nous croyons cependant que ces modifications relativement peu importantes faciliteraient l'exécution des articles dont il a été question.

Sur ce, au nom de la *Canadian National Millers Association*, je demande que vous-même et vos collègues du Comité étudiez sérieusement les propositions que nous venons de formuler.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.
Le président,
Sol Kanee

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 25

Thursday, June 15, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 25

Le jeudi 15 juin 1972

Président: M. Arthur Portelance

Government
Publication

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend
the Canada Labour Code

CONCERNANT:

Bill C-183, Loi modifiant
le Code canadien du travail

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)

Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander	Dionne
Barnett	Guay (<i>St-Boniface</i>)
Broadbent	Hymmen
Cafik	Lambert (<i>Edmonton</i>
Cyr	West)
Deakon	LeBlanc (<i>Rimouski</i>)

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Legault	Skoreyko
Loiselle	Smith (<i>St-Jean</i>)
Lundrigan	Turner (<i>London-</i>
Muir	East)—20.
Portelance	
Ryan	

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Messrs. Badanai, Osler, McNulty, LeBlanc (*Rimouski*), Beer, L'Heureux, La Salle, Breau, Barnett, Loiselle, Hymmen, Cyr, Turner (*London East*), Smith (*St-Jean*), Legault, Guay (*St-Boniface*) and Deakon replaced Messrs. Corriveau, Whelan, Deakon, Smith (*St-Jean*), McNulty, Stafford, Turner (*London East*), Weatherhead, Osler, Cyr, Caccia, L'Heureux, Badanai, Breau, Beer, Barrett and La Salle on June 15, 1972.

Conformément à l'article 65(4) b) du Règlement

MM. Badanai, Osler, McNulty, LeBlanc (*Rimouski*), Beer, L'Heureux, La Salle, Breau, Barnett, Loiselle, Hymmen, Cyr, Turner (*London East*), Smith (*St-Jean*), Legault, Guay (*St-Boniface*) et Deakon remplacent MM. Corriveau, Whelan, Deakon, Smith (*St-Jean*), McNulty, Stafford, Turner (*London East*), Weatherhead, Osler, Cyr, Caccia, L'Heureux, Badanai, Breau, Beer, Barnett et La Salle le 15 juin 1972.

MINUTES OF PROCEEDINGS

Thursday, June 15, 1972
(41)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10.55 o'clock a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Badanai, Barnett, Caccia, Cyr, LeBlanc (*Rimouski*), McNulty, Osler, Portelance, Stafford, Turner (*London East*), Weatherhead—(12).

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister, Robert Mitchell, Department Solicitor, Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister, W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

The Chairman introduced the officials of the Department.

Debate continuing thereon Sections 174, 175, 176 and 177 of Clause 1.

Section 167 was allowed to stand.

By unanimous consent, the Committee reverted to Section 170 of Clause 1.

And Debate continuing on the amendment proposed by Mr. Alexander, That Section 170 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 22 to 29 inclusive on page 47 and substituting the following:

"Where the Minister has received the report of a conciliation commissioner or a conciliation board, the Minister forthwith shall send a copy of the report to the parties to the dispute and make the report public."

The question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived: Yeas 1; Nays 9.

Section 170 of Clause 1 carried.

Sections 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178 and 179 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 180 of Clause 1.

It was moved by Mr. Barnett,

That Section 180(2) of clause 1 of Bill C-183, be amended by deleting lines 13 to 21 inclusive on page 52 and substituting the following:

2. No employee shall participate in a strike unless,
- (a) he is a member of a trade union, of which notice to bargain collectively has been given under this part on behalf of any of its bargaining units, and
 - (b) the requirements of subsection (1) have been met in respect of any of its bargaining units.

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1; Nays 8.

PROCÈS-VERBAL

Le jeudi 15 juin 1972
(41)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 10 h 55 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Badanai, Barnett, Caccia, Cyr, LeBlanc (*Rimouski*), McNulty, Osler, Portelance, Stafford, Turner (*London-Est*), Weatherhead—(12).

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial du sous-ministre et W.P. Kelly, sous-ministre adjoint des relations industrielles.

Le Comité reprend l'étude, article par article, du Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le président présente les hauts fonctionnaires du ministère.

Le débat se poursuit sur les articles 174, 175, 176 et 177 de l'article premier.

L'article 167 est réservé.

Du consentement unanime, le Comité revient à l'article 170 de l'article premier.

Et le débat se poursuit sur l'amendement proposé par M. Alexander à savoir que l'article 170 de l'article premier du Bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 22 à 28 inclusivement, à la page 47, et leur remplacement par ce qui suit:

«Lorsque le ministre a reçu le rapport d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation, il doit immédiatement en envoyer une copie aux partis du différend et rendre le rapport public.»

Ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à main levée à 1 contre 9.

L'article 170 de l'article premier est adopté.

Les articles 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178 et 179 de l'article premier sont adoptés.

Le président met en délibération l'article 180 de l'article premier.

M. Barnett propose,

Que l'article 180(2) de l'article premier du Bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 17 à 26 inclusivement, à la page 52, et leur remplacement par ce qui suit:

2. Nul employé ne doit participer à une grève, sauf
- a) s'il est membre d'un syndicat pour lequel une mise en demeure de négocier collectivement a été adressée en vertu de la présente partie au nom de n'importe quelle de ces unités de négociations,
 - b) si les conditions du paragraphe (i) ont été remplies par n'importe quelle de ses unités de négociation.

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à main levée à 1 contre 8.

Section 180 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 181 of Clause 1.

Section 181 of clause 1 carried.

The Chairman called Section 182 of Clause 1.

It was moved by Mr. Barnett,
That Section 182 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 13 and 14 on page 53 and substituting the following:

"participated, are participating, the effect"
and by deleting lines 19 and 20 and substituting the following:

"a declaration that the strike was or is unlawful and the Board may"

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived: Yeas 1; Nays 9.

Section 183 of Clause 1 carried.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

At 12.30 o'clock p.m., the committee adjourned until 3.30 o'clock p.m. this afternoon.

AFTERNOON SITTING

(42)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reconvened at 3:40 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Badanai, Barnett, Barrett, Beer, Breau, Broadbent, Caccia, La Salle, LeBlanc (*Rimouski*), L'Heureux, Loiselle, Portelance—(13).

Also present: Messrs. Francis and Major, Members of Parliament.

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister, Robert Mitchell, Department solicitor, Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister, W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada labour Code.

Debate continuing thereon Section 183 of Clause 1.

Section 183 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 184 of Clause 1.

It was moved by Mr. Barnett,
That Section 184(1) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by adding, after Subsection 184(1) (b) in line 8 on page 54, the following new Subsection:

(c) shall order his employees to cross authorized and legal picket lines established by other trade unions.

L'article 180 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 181 de l'article premier.

L'article 181 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 182 de l'article premier.

M. Barnett propose
que l'article 182 de l'article premier du Bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 13 et 14, à la page 53, et leur remplacement par ce qui suit:

«ont participé, participent, l'effet»
et par le retranchement des lignes 19 et 20 et leur remplacement par ce qui suit:

«de déclarer que la grève était ou est illégale et le Conseil peut»

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à main levée à 1 contre 9.

L'article 183 de l'article premier est adopté.

Au cours de la séance, les hauts fonctionnaires du ministère donnent certaines explications et répondent aux questions.

A 12 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15 h 30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(42)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration reprend ses travaux à 15 h. 40 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Badanai, Barnett, Barrett, Beer, Breau, Broadbent, Caccia, La Salle, LeBlanc (*Rimouski*), L'Heureux, Loiselle et Portelance—(13).

Autres députés présents: MM. Francis et Major.

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre, et W. P. Kelly, sous-ministre adjoint des relations industrielles.

Le Comité reprend l'étude, article par article, du Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le débat se poursuit sur l'article 183 de l'article premier.

L'article 183 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 184 de l'article premier.

M. Barnett propose,
Que l'article 184(1) de l'article premier du Bill C-183 soit modifié par l'adjonction, après le paragraphe 184(1)b) à la ligne 10, page 54, du nouveau paragraphe suivant:

c) doit ordonner à ses employés de traverser les lignes de piquetage autorisées et légales établies par d'autres syndicats.

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was, by a show of hands, negatived: Yeas: 2; Nays: 10.

Section 184 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 185 of Clause 1.

Section 185 of Clause 1 carried.

Sections 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192 and 193 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 194.

It was moved by Mr. Alexander,
That Section 194 of Clause 1 of Bill C-183, be amended by deleting lines 45 to 48 inclusive on page 63 and substituting the following:

(1) Except with the consent in writing of the Minister, which shall not be unreasonably withheld, no prosecution shall be instituted in respect of an offence under this Part.

(2) Where the Minister refuses his consent, he shall do so in writing within two weeks after the application for his consent and shall state the reasons for his refusal."

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived: Yeas 1; Nays 9.

Section 194 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 195 of Clause 1.

Section 195 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 196 of Clause 1.

It was moved by Mr. Alexander,
That Section 196 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 8 to 19 inclusive on page 64 and substituting the following:

For the better assuring that industrial relations continuously serve the promotion of the common well-being as well for the better preserving of industrial peace in the public interest, the Minister shall promote and encourage, in the field of labour-management relations,

- (a) research in the social, political, economic, legal, psychological and other aspects of such relations, including employer and employee organization, personnel administration, social security, and labour legislation;
- (b) full discussion and the exchange of ideas regarding the planning and conduct of such research;
- (c) the public dissemination of significant results of such research;
- (d) the improvement of the materials and methods of instruction used in such research; and
- (e) the planning, supervision, co-ordination, analysis, and appraisal of industrial relations for the purpose of securing the most efficient co-operation of all groups and persons engaged in the production and distribution of goods and the provision of services."

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à main levée à 2 contre 10.

L'article 184 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 185 de l'article premier.

L'article 185 de l'article premier est adopté.

Les articles 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192 et 194 de l'article premier sont adoptés.

Le président met en délibération l'article 194.

M. Alexander propose,
Que l'article 194 de l'article premier du Bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 46 à 49 inclusive, à la page 63, et leur remplacement par ce qui suit:

(1) Il ne peut être intenté de poursuite pour une infraction prévue par la présente partie qu'avec le consentement par écrit du ministre qui ne doit pas être retenu sans raison.

(2) Si le ministre refuse son consentement, il doit le faire par écrit en dedans de deux semaines après avoir soumis son consentement et doit donner les raisons de son refus.»

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à main levée à 1 contre 9.

L'article 194 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 195 de l'article premier.

L'article 195 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 196 de l'article premier.

M. Alexander propose,
Que l'article 196 de l'article premier du Bill C-183 soit modifié par le retranchement des lignes 7 à 18 inclusive, à la page 64, et leur remplacement par ce qui suit:

Pour assurer de meilleure façon que les relations industrielles servent continuellement la promotion du bien-être commun et pour mieux préserver la paix industrielle dans l'intérêt public, le ministre doit promouvoir et encourager dans le domaine des relations patronales ouvrières,

- a) la recherche dans le domaine social, politique, économique, juridique, psychologique, et autres aspects de ces relations, y compris l'organisation patronale et ouvrière, l'administration du personnel, la sécurité sociale et les mesures législatives dans le domaine du travail;
- b) une étude complète et l'échange d'idées concernant la planification et la conduite de cette recherche;
- c) la diffusion publique des résultats importants de cette recherche;
- d) l'amélioration des documents et des méthodes d'instruction utilisés dans cette recherche; et
- e) la planification, la surveillance, la coordination, l'analyse et l'évaluation des relations industrielles aux fins d'assurer la coopération la plus efficace de tous les groupes et des personnes engagées dans la production et la distribution des biens et l'attribution des services.»

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was, by a show of hands negatived: Yeas 1; Nays 9.

Section 196 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 197 of Clause 1.

Section 197 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 198 of Clause 1.

And debate continuing thereon.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this evening.

EVENING SITTING (43)

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration reassembled at 8.15 o'clock p.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance presiding.

Members Present: Messrs. Alexander, Barnett, Cyr, Deakon, Guay (*St-Boniface*), Hymmen, LaSalle, LeBlanc (*Rimouski*), Legault, Loisel, Portelance, Smith (*Saint-Jean*), Turner (*London East*)—(13).

Witnesses: From the Department of Labour: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; Robert Michell, Department Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed consideration of clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

Debate continuing on Section 198 of Clause 1.

It was moved by Mr. Alexander,

That Section 198 (4) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 17 to 26 inclusive on page 65 and substituting the following:

"Upon receipt of a report of an industrial Inquiry Commission relating to any dispute or difference between any employer and employees, the Minister forthwith shall furnish a copy of the report to each employer and trade union involved in the dispute or difference and make the report public."

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived: Yeas 1; Nays 9.

Section 198 of Clause 1 carried.

Sections 199, 200, 201, 202 and 203 of Clause 1 were severally carried.

The Chairman called Section 204 of Clause 1.

It was moved by Mr. Barnett,

That Section 204 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by adding at the end of line 11 on page 68, the following:

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à main levée à 1 contre 9.

L'article 196 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 197 de l'article premier.

L'article 197 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 198 de l'article premier.

Et le débat se poursuit.

Au cours de la séance, les hauts fonctionnaires du ministère donnent des explications et répondent aux questions.

A 17 h. 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 h. 00.

SÉANCE DU SOIR (43)

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit à nouveau à 20 h. 15 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Barnett, Cyr, Deakon, Guay (*St-Boniface*), Hymmen, La Salle, LeBlanc (*Rimouski*), Legault, Loisel, Portelance, Smith (*Saint-Jean*), Turner (*London-Est*)—(13).

Témoins: Du ministère du Travail: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat du ministère; Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre, et W. P. Kelly, sous-ministre adjoint des relations industrielles.

Le Comité reprend l'étude, article par article, du Bill C-183, loi modifiant le Code canadien du travail.

Le débat se poursuit sur l'article 198 de l'article premier.

M. Alexander propose,

Que l'article 198 (4) de l'article premier du Bill C-183 soit modifié en supprimant les lignes 16 à 25 inclusivement, à la page 65, et leur remplacement par ce qui suit:

«Sur réception d'un rapport d'une commission d'enquête industrielle concernant un différend ou un conflit entre un employeur et des employés, le ministre doit fournir une copie du rapport à chaque employeur et syndicat participant au différend ou au conflit et rendre le rapport public.»

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à main levée à 1 contre 9.

L'article 198 de l'article premier est adopté.

Les articles 199, 200, 201, 202 et 203 de l'article premier sont adoptés séparément.

Le président met en délibération l'article 204 de l'article premier.

M. Barnett propose,

Que l'article 204 de l'article premier du Bill C-183 soit modifié par l'adjonction, à la fin de la ligne 11, à la page 68, de ce qui suit:

"and shall satisfy the Minister that each employee who is required to work under the collective agreement will be supplied with a copy of such agreement."

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands, negatived: Yeas 1; Nays 9.

Section 204 of Clause 1 carried.

Sections 205, 206, 207, 208, 209 and 210 of Clause 1 were severally carried.

By unanimous consent, the Committee reverted to Sections 167 and 107 of Clause 1.

Section 167 of Clause 1 carried.

The Chairman called Section 107 of Clause 1.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

At 9.45 o'clock p.m., the Committee adjourned until 10.30 o'clock a.m., Tuesday, June 20, 1972.

«et doit donner l'assurance au ministre que chaque employé, en vertu de la convention collective, qui doit travailler, obtiendra une copie de cette convention.»

Après le débat, ledit amendement est mis aux voix et est rejeté par un vote à main levée à 1 contre 9.

L'article 204 de l'article premier est adopté.

Les articles 205, 206, 207, 208, 209 et 210 de l'article premier sont adoptés séparément.

Par consentement unanime, le Comité revient aux articles 167 et 107 de l'article premier.

L'article 167 de l'article premier est adopté.

Le président met en délibération l'article 107 de l'article premier.

Au cours de la réunion, les hauts fonctionnaires du ministère donnent des explications et répondent aux questions.

A 21 h 45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 10 h 30, le mardi 20 juin 1972.

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul,

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Thursday, June 15, 1972

• 1054

[Text]

The Chairman: Gentlemen, the Committee will resume consideration of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

We have with us again this morning Mr. Bernard Wilson, Deputy Minister; Mr. Robert Mitchell, Departmental Solicitor; Mr. Robert Armstrong, Special Assistant to the Deputy Minister; and Mr. W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister, Industrial Relations.

Proposed Section 107 of Clause 1 was allowed to stand, and also proposed Section 167. We are now on proposed Section 173 for questioning.

Mr. Alexander: I think proposed Section 170 was also allowed to stand.

The Chairman: Yes, that is right. There was an amendment on proposed section 170 and it was also allowed to stand.

Mr. Alexander: I think the reason it was allowed to stand was that Mr. Mitchell was going to look into some problems there for us and give us some assurance in his usual manner. I wonder if he could carry on again this morning?

• 1055

The Chairman: I think we should wait until we have a quorum anyway before we refer to proposed Section 170, Mr. Alexander. So, we will start with proposed Section 173.

Are there any questions on that one?

On proposed Section 173—*Nomination by parties*

Mr. Alexander: Is this any different from the former act? We had a rundown on this, Mr. Wilson, and I am interested in all proposed sections.

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister, Department of Labour): No, I think there is no substantial difference between that in the old act and proposed Section 173, Nominations by parties.

Mr. Robert Mitchell (Departmental Solicitor, Department of Labour): There is no real difference in proposed Section 173(1) (a) and (b).

Mr. Alexander: As you said earlier there are usually three members of the conciliation board, one of which is from each of the parties.

Mr. Wilson: I would say the whole of proposed Section 173 is substantially or almost similar.

Mr. Alexander: There are no significant changes in there at all?

Mr. Wilson: Pardon me.

Mr. Alexander: There are no significant changes in that proposed section at all. How long does it usually take you to set up a board? I notice you have times in here, seven days, five days . . .

Mr. Wilson: On receipt of the notice from the party, when each party is asked to nominate a man and choose the chairman, I would say that with the mailing time it would be not before three weeks have elapsed, unless it is done by telegram in an urgent case. We have done it where it has been necessary to do it by telegram.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le jeudi 15 juin 1972

[Interpretation]

Le président: Monsieur, reprenons l'étude du Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Ce matin, nous avons le plaisir d'avoir parmi nous M. Bernard Wilson, sous-ministre; M. Robert Mitchell, solliciteur du ministère; M. Robert Armstrong, adjoint spécial au sous-ministre et M. W. P. Kelly, sous-ministre adjoint, relations industrielles.

On avait réservé le projet d'article 116 de l'article 1 ainsi que le projet d'article 167. Passons maintenant à l'étude de l'article 173.

M. Alexander: Le projet d'article 170 est réservé, que je sache.

Le président: C'est juste. L'amendement à l'article 170 est réservé.

M. Alexander: La raison en est que M. Mitchell devait étudier certains problèmes pour nous donner des renseignements précis. Pourrait-il calmer nos inquiétudes comme il le fait d'habitude?

Le président: Monsieur Alexander, attendons d'avoir le quorum avant d'étudier le projet de l'article 170. Commençons plutôt par le projet de l'article 173.

Vous avez des questions, messieurs?

Passons à l'article 173—*Désignation par les parties*

M. Alexander: En quoi cet article diffère-t-il de l'ancienne loi? Nous en avons déjà étudié le contenu et tous les projets d'article suscitent chez moi un vif intérêt.

M. Bernard Wilson (sous-ministre, ministère du Travail): Non, il n'y a pas de changements importants entre l'ancienne loi et le projet d'article 173.

M. Robert Mitchell (solliciteur du ministère du Travail): Il n'existe aucune différence fondamentale dans le projet d'article 173(1)a) et b).

M. Alexander: Comme vous le précisiez plus tôt, la Commission de conciliation compte habituellement trois membres dont l'un représente chacune des parties en cause.

M. Wilson: A mon avis, l'ensemble du projet d'article 173 ressemble fort à l'ancien article.

M. Alexander: Donc, aucune distinction fondamentale?

M. Wilson: Vous dites?

M. Alexander: On n'a pas apporté de modifications profondes au projet d'article. Combien de temps faut-il pour constituer une commission? On parle de sept jours, de cinq jours?

M. Wilson: A partir de la réception de l'avis, quand chacune des parties est invitée à nommer une personne et à choisir un président, il faut compter près de trois semaines compte tenu du délai occasionné par la poste, à moins de procéder par télégramme dans les cas d'urgence. Nous avons employé cette méthode quand cela s'imposait.

[Texte]

Mr. Alexander: By telegram. Those are unusual circumstances and I guess they do come about every now and again. It is usual for the Minister to appoint a second member?

Mr. Wilson: It has happened, but it is quite unusual.

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 173?

Mr. Alexander: I do not have any more questions.
On proposed Section 174—*Notification of parties to establishment of board*

Mr. Wilson: That is the same as in the act; it is routine.
On proposed Section 175—*Powers of board*

Mr. Alexander: Again on proposed subsection (a), I believe I had something to say on that before regarding the board being able to "determine his or its own procedure". Is this subject to any statute? I believe earlier, when it came down to the board itself, I tried to indicate that the rules and the procedures should be subject to some overall revoking person or statute; I was ensured that there were stopgaps and that it is still subject to the scrutiny of the Department of Justice. Does the same thing happen here?

• 1100

Mr. Wilson: No. Actually, the Act itself, if you read the following sections, places on the board the onus for doing certain things. They know, of course, by either the Act or advice given them in letters sent to them that the parties have to be heard. I have never known a case where they were not. They determine their own procedure but they must notify the parties and give reasonable notice of where they are meeting. There must be some agreement between the board members on these procedural questions. There is a fair amount of time taken up among the board in negotiations when the hearings will take place because there is to be taken into consideration the convenience of the chairman, the two members and the parties concerned, their witnesses and, if lawyers are involved, their lawyers. However, where the chairman reaches an absolute impasse he has the authority, after giving reasonable notice, to call a meeting and specify the time when they shall meet. He is in effect also the chief executive officer of the board, although in important cases help can be given to him.

Mr. Alexander: And the witnesses have the usual amount of protection, as we discussed earlier?

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Alexander: You will note that we have amended proposed section 118 and section 175 does refer to 118. The matters that I was concerned about in 118 with respect to the power of the board to investigate any matter within its jurisdiction now has been amended to "any matter in relation to any proceeding before it", which still holds water for proposed section 175. It is still governed by that amendment, so that is helpful in that regard.

[Interprétation]

M. Alexander: Par télégramme? Certes, il s'agit de circonstances exceptionnelles qui se produisent de temps à autre. Le ministre a-t-il l'habitude de nommer un deuxième membre?

M. Wilson: Cela s'est produit, mais pas souvent.

Le président: D'autres questions sur le projet d'article 173?

M. Alexander: Je n'en ai pas d'autres
Passons au projet d'article 174—*Notification aux parties de l'établissement du comité*

M. Wilson: Cet article ressemble en tous points à l'ancien article.

Passons au projet d'article 175—*Pouvoirs de la commission*

M. Alexander: Pour en revenir au paragraphe proposé a) je m'étais prononcé sur le fait que la commission avait le droit de fixer sa procédure. La commission est-elle soumise à un statut quelconque? Plus tôt, lorsque je me suis penché sur le rôle de la commission, j'ai déclaré être soumis à une personne ou à un statut, avec droit de révocation; on a assuré qu'il y avait des bouche-trous et que la commission faisant l'objet d'une enquête minutieuse de la part du ministère de la Justice. Le même phénomène se produit-il ici?

M. Wilson: Non. En réalité, la Loi impose à la Commission de prendre certaines mesures. Vous vous en rendrez compte si vous lisez les articles suivants. La Commission sait fort bien, de par la Loi et de par les conseils qu'elle reçoit par lettre, qu'il faut entendre toutes les parties. C'est ce qui se passe toujours dans la pratique. La Commission établit sa propre procédure mais elle doit en avertir les parties et leur donner un préavis raisonnable de la tenue de la réunion. Les membres de la Commission doivent s'entendre sur ces questions de procédure. Ils consacrent beaucoup de temps à négocier le lieu des audiences qui doit convenir au président, aux deux membres et aux parties concernées, à leurs témoins et à les avocats s'il y en a. Toutefois, quand le président se trouve dans une impasse, il peut, après avoir donné un préavis raisonnable, convoquer une réunion au lieu et à la date qu'il estime raisonnables. En fait, il est le directeur exécutif de la Commission bien que dans les cas importants, on puisse lui venir en aide.

M. Alexander: Les témoins sont-ils protégés?

M. Wilson: Oui.

M. Alexander: Je vous signale en passant que nous avons amendé le projet d'article 118 et que le projet d'article 175 se rapporte au 118. Je me préoccupais de l'importance du pouvoir accordé à la Commission par l'article 118. Auparavant, celle-ci aurait le droit d'enquêter sur toute question qui relevait de sa compétence, mais l'amendement précise maintenant que la Commission a le droit d'enquêter sur toute question qui se rapporte aux délibérations antérieures. Ce raisonnement se défend au projet d'article 175, car cet amendement s'y applique, ce qui apportera de vrais résultats.

[Text]

Mr. Wilson: The terms of reference that are given the board by the Minister certainly are specific with regard to the matters referred to the board. It is less likely than any other board, like the Canada Labour Relations Board, to venture into other fields.

Mr. Alexander: But they did have that power before that amendment came in. Perhaps it was a good thing that the department did see fit to accept that amendment, because as that section reads now they could have investigated any matter within its jurisdiction.

Proposed section 176—*Sittings*

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I notice that proposed section 176, subsection (c) says:

(c) at the conclusion of the sittings of the . . .
I see it now. I was thinking of the parties rather than the witnesses. But, on the other hand, I notice:

(c) at the conclusion of the sittings of the conciliation board, send to the Minister a detailed certified statement as to those sittings and the members of the conciliation board and witnesses present at each sitting.

What happened to the parties? There does not seem to be any reference to them. Or have I missed something there?

• 1105

Mr. Wilson: The parties, inasmuch as it is their dispute, would certainly have full knowledge of what is in dispute. When the board first meets, it does, in the course of its business, indicate what matters are in dispute and the parties, of course, are at liberty to bring forward anything that has been neglected. Sometimes issues are settled which are later revised.

Mr. Alexander: Yes, but in proposed Section 176 (1) (b) you are giving the parties notice: "notify the parties to the dispute as to the time and place so fixed". Yet in paragraph (c), the conciliation board does not send the parties a detailed certified statement.

Mr. Wilson: Because they have been there; and that is for pay purposes and other accounting.

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: Mr. Alexander, that has nothing to do with the report. It is a certified statement of the sittings of the board and of the members, who are paid by the government. It is merely to certify the days of sitting for pay purposes.

Mr. Alexander: Oh yes, I see now. It has nothing to do with the report at all. I see now the distinction between a certified statement and a report, as the case may be. This is used for the basis of witnesses' fees, records of sittings, and so forth and so on.

Mr. Kelly: Right.

[Interpretation]

M. Wilson: Le mandat qu'a conféré le Ministre à la Commission est fort précis sur les questions qui relèvent de la Commission. Il est fort peu probable qu'une autre commission, comme la Commission des relations du travail du Canada, se lance dans d'autres domaines.

M. Alexander: Toutefois, la commission jouissait de ce pouvoir avant l'adoption de l'amendement. Il est peut-être bon que le ministère se soit décidé à accepter cet amendement car le libellé actuel aurait permis à la Commission de faire enquête sur toute question qui relève de sa compétence.

Passons à l'article proposé 176—*Séances*.

M. Alexander: Monsieur le président, je constate qu'au paragraphe c) du projet de l'article 176, il est dit:

c) à la fin des séances de la Commission de conciliation . . .

Je comprends. Je pensais plutôt aux parties qu'aux témoins. Mais d'un autre côté, je remarque:

c) à la fin des séances de la Commission de conciliation, envoyez au Ministre un compte rendu détaillé et certifié de ces séances indiquant notamment quels étaient les membres de la Commission de conciliation et les témoins présents à chaque séance.

Qu'advient-il des parties? On semble les avoir oubliées. Peut-être ai-je mal saisi le contenu de ce paragraphe?

M. Wilson: Ce sont les parties qui sont en conflit; elles connaissent donc tous les détails du différend. Dès la première réunion, la Commission expose les questions qui font l'objet du différend. A ce moment-là, les parties ont toute liberté de signaler les éléments qui ont été négligés. Il est arrivé que certains différends, une fois réglés, aient été révisés par la suite.

M. Alexander: Certes, mais dans le projet d'article 176(1)b), la commission de conciliation doit: «notifier aux parties les différends aux temps et lieu ainsi fixés». Pourtant au paragraphe c) du même article, la commission de conciliation n'envoie pas aux parties un compte rendu détaillé et certifié.

M. Wilson: Non, puisque ces parties étaient présentes; d'ailleurs, le seul but de ce compte rendu détaillé et certifié est de faciliter la comptabilité et la rémunération des services rendus.

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: Monsieur Alexander, le compte rendu n'a rien à voir avec le rapport comme tel. Il s'agit d'un compte rendu certifié des séances de la Commission et des membres qui sont rémunérés par le gouvernement. Nous avons besoin de cette certification pour effectuer les paiements qui s'imposent.

M. Alexander: Je vois. Cela n'a rien à voir avec le rapport. Je saisis maintenant la distinction entre un compte rendu détaillé et certifié et le rapport de la Commission. L'on se sert du premier pour maintenir au dossier la tenue des séances et effectuer les paiements.

M. Kelly: C'est juste.

[Texte]

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Wilson, what are the fees for conciliation commissioners and officers?

Mr. Wilson: For a conciliation board chairman, the standard fee is \$1.25 a day—no, \$125 a day. Some of them may only be worth \$1.25. The members are paid just a nominal fee of \$25 a day which, when the act is amended, of course, will be brought up to date.

Mr. Turner (London East): Is it not true that some of these judges who are appointed conciliation officers cause a lot of the delay in contract handling due to the fact that the judge is working a conciliation officer's job in between court proceedings. Is this not correct?

Mr. Wilson: That may have been so at one time, but county court judges, superior court judges and certainly Supreme Court judges are not appointed because of the provisions of the Judges Act, unless we go through an involved procedure which entails them acting without pay.

Mr. Turner (London East): Why do you always go to the one side? Why appoint only judges and lawyers? Why not give labour a little shot at this business, too, so that they are "even-Steven".

Mr. Wilson: We have lots of conciliation board chairmen who have had a connection with labour.

Mr. Turner (London East): Not that many, though.

Mr. Wilson: Quite a few, but we certainly could not appoint a chairman who was actively connected with labour or management at the time that the board is sitting. It is only after they retire and work their way into the business that they become acceptable to both sides.

Mr. Turner (London East): Do lawyers, when they set or raise their fees, go before a conciliation board?

Mr. Wilson: Their fees would come from the parties, not from us.

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Barnett: I was going to ask a question about proposed Section 176(2) which reads:

• 1110

(2) The chairman and one other member of a conciliation board constitute a quorum but, in the absence of a member, the other members shall not proceed unless the absent member has been given reasonable notice of the sitting.

I would like to ask, in the event of a dispute about whether or not reasonable notice has in fact been given to an absent member, who adjudicates that situation?

Mr. Wilson: No one, but if the chairman encountered a situation where it was absolutely impossible for one side or the other to meet within the near future, he would simply say, "As neither of you can meet during the first two weeks, I will set a date maybe two weeks further on or a week further on, and I consider this three-week period to be a reasonable time for you to arrange your affairs so that you can be with the board."

[Interprétation]

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur Wilson, que faut-il verser au commissaire conciliateur ou au fonctionnaire?

M. Wilson: Le président de la Commission de conciliation exige \$1.25 par jour... je veux dire \$125 par jour. J'avoue-rai que certains ne méritent pas plus que \$1.25 par jour. Quant aux membres, on leur donne une rémunération quotidienne de \$25, que l'on ajuste si l'amendement est adopté.

M. Turner (London-Est): N'est-il pas vrai que les juges nommés à la Commission de conciliation retardent la signature des contrats parce qu'ils ne s'attaquent à cette tâche qu'entre deux instances judiciaires. N'ai-je pas raison?

M. Wilson: Par le passé, c'était peut-être le cas, mais nous ne nommons jamais les juges des cours de comté, de la Cour supérieure ou de la Cour suprême à cause des dispositions prévues par la Loi sur les juges. Ils peuvent cependant, par des procédures compliquées, occuper ce poste bénévolement.

M. Turner (London-Est): Pourquoi toujours favoriser les juges et les avocats? Pourquoi ne pas favoriser les travailleurs pour établir une sorte d'équilibre?

M. Wilson: Nombreux sont les présidents des commissions de conciliation qui ont été étroitement liés à la main-d'œuvre.

M. Turner (London-Est): Pas tellement.

M. Wilson: Beaucoup plus que vous ne le pensez, monsieur. Il nous est cependant impossible de nommer un président s'il est engagé activement avec le salariat ou avec le patronat lorsque la Commission siège. Ce n'est qu'après s'être retirés qu'ils peuvent jouer un rôle impartial entre les employeurs et les employés.

M. Turner (London-Est): Les avocats doivent-ils se présenter devant une Commission de conciliation quand ils fixent ou augmentent leurs honoraires?

M. Wilson: Ce sont les parties, et non le gouvernement, qui versent les honoraires.

Le président: Monsieur Barnett.

M. Barnett: J'allais poser une question au sujet du paragraphe (2) de l'article proposé 176 qui se lit comme suit:

(2) Le président et un autre membre d'une commission de conciliation forment quorum. Cependant, les membres présents ne doivent pas agir à moins que le membre absent n'ait été raisonnablement avisé de la tenue de la séance.

Si l'on mettait en question le fait que le préavis donné à un membre absent était ou non suffisant, qui trancherait la question?

M. Wilson: Personne, mais si le président estimait qu'il était impossible à l'une ou l'autre partie de se réunir assez rapidement, il déclarerait: «Puisque aucun d'entre vous n'est disponible pendant les deux premières semaines, je vais fixer une date une ou deux semaines plus tard; j'estime que ce délai de trois semaines est suffisant et que vous pouvez prendre vos dispositions pour rencontrer la Commission.

[Text]

Mr. Barnett: In other words, it is the chairman who does all that?

Mr. Wilson: Oh, the chairman does all that.

Mr. Barnett: Yes.

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 176? Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I am glad Mr. Turner brought up the question of fees. I am interested in one aspect of that. I have had some correspondence with people who have to attend court or perhaps even appear before the Labour Relations Board or before a conciliation board. I believe that the minimum wage at the federal level—and somebody correct me if I am wrong—is \$1.75 per hour. What was the fee you just indicated you paid witnesses at these proceedings?

Mr. Wilson: From whom?

Mr. Alexander: For a witness.

Mr. Wilson: I think that would be subject to the rules of the court in which the hearings were taking place; the district.

Mr. Alexander: Is it regionally determined?

Mr. Wilson: We very rarely have to pay witness fees because the parties bring their representatives together. These proceedings are not like courts, where you have to subpoena people to attend. The representatives are there in their own interests. It is only rarely that the chairman is called upon to subpoena anyone and have him brought there, but in case he did he would have to provide him with conduct money, the usual living allowance and also so much per diem, and that witness fee, as it is called, as I understand it is pitched to the same amount which is given as a fee in that district to witnesses who appear in court. Is that not true?

Mr. Mitchell: That is substantially correct, yes, sir.

Mr. Kelly: I cannot recall one case in the last five years when witness fees were paid.

Mr. Alexander: That is an unusual situation, then?

Mr. Kelly: Very, very unusual.

Mr. Alexander: The conciliation board calls in other people who can give evidence, and usually the evidence is taken from the interested parties and the witnesses that they bring.

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Alexander: And the case is usually resolved on that type of evidence.

Mr. Wilson: They are really not witnesses, they are representatives.

Mr. Alexander: They are representatives, I suppose, of . . .

Mr. Wilson: The Canada Labour Relations Board has had to pay witness fees and conduct money on more frequent occasions when one of the parties wished to have a subpoena issued or where the board chairman desires someone to be there.

[Interpretation]

M. Barnett: Autrement dit, c'est au président de trancher la question?

M. Wilson: Oui, parfaitement.

M. Barnett: Oui.

Le président: Y a-t-il d'autres questions au sujet du projet d'article 176? Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je suis heureux que M. Turner ait soulevé la question de la rétribution. D'un certain point de vue, c'est une question qui m'intéresse. J'ai eu des contacts avec des personnes qui ont assisté à une séance de tribunal ou ont comparu devant la Commission des relations de travail ou à une commission de conciliation. Corrigez-moi si je me trompe, mais je crois savoir que la rétribution minimum, au niveau fédéral, est de \$1.75 de l'heure. Cette compensation que vous payez aux témoins, à combien s'élève-t-elle?

M. Wilson: Payée à qui?

M. Alexander: A un témoin.

M. Wilson: Cela dépend des règlements du tribunal en cause et du district où a lieu l'audience.

M. Alexander: C'est selon les régions?

M. Wilson: Il est rare que nous ayons à payer les témoins car ce sont les parties qui convoquent leurs représentants. Cela ne se passe pas comme dans les tribunaux où les gens sont cités à comparaître. Ici, les représentants assistent aux audiences dans leur propre intérêt. Il est très rare que le président doive citer quelqu'un à comparaître mais lorsque c'est le cas, il doit lui verser une indemnité pour frais de transport, une indemnité de subsistance et également une certaine somme pour chaque jour de présence; je pense que cette rétribution du témoin correspond à la rétribution accordée aux témoins qui comparaissent en cour dans ce district. N'est-ce pas exact?

M. Mitchell: Oui, c'est exact.

M. Kelly: Je ne me souviens pas qu'au cours des cinq dernières années on ait rétribué une seule fois un témoin.

M. Alexander: Il s'agit donc d'une situation exceptionnelle?

M. Kelly: Oui, très exceptionnelle.

M. Alexander: La commission de conciliation convoque donc d'autres personnes qui peuvent témoigner et d'habitude ce sont les parties intéressées et leurs propres témoins qui viennent déposer.

M. Wilson: C'est exact.

M. Alexander: Et la plupart du temps, les conclusions de la commission reposent sur ces témoignages.

M. Wilson: En fait, ce ne sont pas des témoins, ce sont des représentants.

M. Alexander: Je suppose que ce sont des représentants de . . .

M. Wilson: La Commission canadienne des relations de travail a eu plus souvent l'occasion de verser au témoin des indemnités pour frais de transport et des indemnités de subsistance lorsqu'une des parties ou le président désirait citer quelqu'un à comparaître.

[Texte]

Mr. Alexander: So there is nothing consistent in terms of witness fees. It is all based on a regional basis and then it follows court procedure in that regard with respect to scale.

Mr. Wilson: We would pay the same scale as the court.

Mr. Alexander: Although, as I understand it, this rarely happens, I am trying to refer to the fact that some people complain that witness fees as such are below the minimum wage, and there is a rather small movement, not by too many people, that this sort of thing should be brought into line. Is anything in that regard being considered?

• 1115

Mr. Wilson: I have heard people complain that way just as they complain about having to perform jury duty at a loss. We would not want to go beyond that. But when we have no case in memory that I can recall, we would not want to set a particular scale which would exceed that of the court in the district where the board is sitting.

Mr. Alexander: And when a person ceases to be a member of a conciliation board before the board has completed its work, how does this happen, other than through death and sickness?

Mr. Wilson: Resignation.

Mr. Alexander: And does he have to give notice?

Mr. Wilson: MHe would just simply resign, we would be advised of the resignation, and we would ask the person who nominated the member who had resigned to name another person.

Mr. Alexander: To renominate.

Mr. Wilson: Yes.

The Chairman: Are there further questions on proposed Section 176? If not, proposed Section 177, Proceedings prohibited, is next.

Mr. Alexander: Is this substantially the same as the last section?

Mr. Wilson: Yes, it is.

Mr. Alexander: It has wide sweeping powers. In other words, the conciliation board is all-powerful.

No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court to question the appointment or establishment or the refusal to appoint or establish a conciliation commissioner or conciliation board, or to review, prohibit or restrain any proceeding of a conciliation commissioner or conciliation board.

In other words, their powers are final and their decisions are final.

Mr. Wilson: Well, they are subject to the same review you would find if we established a board that had no jurisdiction to act under the legislation, if we were foolish enough to do that, or if we made a mistake it would certainly get into the courts in one of the usual ways and the Minister would be enjoined from having the board proceed. We used to have those cases way back in the thirties, but not lately.

[Interprétation]

M. Alexander: Donc, il n'y a pas de règle précise en matière de rétribution des témoins. La rétribution dépend de la région et du barème des tribunaux de cette région.

M. Wilson: Nous nous servons du barème adopté par le tribunal.

M. Alexander: Vous me dites que cela se produit rarement et certaines personnes se plaignent de ce que la rétribution des témoins soit inférieure au salaire minimum et un petit nombre de personnes pensent qu'il faudrait faire quelque chose dans ce domaine. A-t-on envisagé de faire quelque chose dans ce domaine?

M. Wilson: J'ai également entendu des réclamations de ce genre; on se plaint également de subir des pertes lorsque l'on fait partie d'un jury. Nous ne désirons pas modifier la situation. Je ne me souviens d'aucun cas précis, mais nous ne voulons pas établir une échelle de rétributions qui, dans un district précis, serait supérieure à celle du tribunal local.

M. Alexander: Et lorsqu'un membre quitte une commission de conciliation avant que celle-ci n'ait terminé ses travaux, quelle procédure s'agit-il de s'agit-il d'un décès ni d'une maladie?

M. Wilson: Il doit démissionner.

M. Alexander: Et doit-il donner un préavis?

M. Wilson: Il se contente de soumettre sa démission; on nous en informe et nous demandons à la personne qui l'avait nommé de nommer un autre membre.

M. Alexander: Une nouvelle nomination.

M. Wilson: Oui.

Le président: Y a-t-il des questions à propos du projet d'article 176? Sinon, nous passons à l'article 177 qui traite des procédures interdites.

M. Alexander: Cet article équivaut au précédent, n'est-ce pas?

M. Wilson: Oui.

M. Alexander: Il prévoit des pouvoirs très étendus. Autrement dit, la Commission de conciliation est toute puissante.

Aucune ordonnance ne peut être rendue, aucun bref ne peut être décerné et aucune procédure ne peut être engagée par ou devant un tribunal pour mettre en question la nomination d'un commissaire-conciliateur ou l'établissement d'une commission de conciliation, ou le refus d'y procéder, ni pour réviser, interdire ou restreindre une activité officielle d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation.

Autrement dit, leur pouvoir est absolu et leurs décisions définitives.

M. Wilson: Les conciliateurs sont soumis au même contrôle que si nous établissions une commission qui n'aurait aucun pouvoir d'agir en vertu de la loi; si nous étions assez stupides pour le faire ou si nous faisions une erreur, les tribunaux seraient saisis de l'affaire selon la procédure habituelle et le ministre serait tenu de mettre un terme aux travaux de la Commission. Cela s'est produit à plusieurs reprises dans les années 30 mais pas dernièrement.

[Text]

Mr. Alexander: What do you mean by "this matter would get into the court in one of the usual ways"? Perhaps Mr. Mitchell could comment.

Mr. Wilson: If the board was acting without jurisdiction.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Mitchell: The Minister still has to establish the board in accordance with the provisions of the act and, if he does not, then nothing in proposed Section 177 would save him. I think you can appreciate that, as a lawyer, Mr. Alexander. The courts would not countenance that.

Proposed Section 177 has existed in the Industrial Relations and Disputes Investigation Act and is an attempt to forestall the parties from using the courts to slow down the operation of a conciliation board or the appointment of such a board. You also know that a conciliation board does not decide any substance of right as between parties.

Mr. Kelly: If a party thinks the board is going beyond its scope it can challenge the board. There are cases on record where, in a major dispute, a company took a board to court and got a restraining order to prevent further hearings on the basis that the board was *Functus officio*. It was dismissed but they challenged the board on that grounds.

• 1120

Mr. Alexander: What does a conciliation board actually do? I know that it does not determine on the merits.

Mr. Wilson: It can determine the merits if the parties use the arbitration clause.

Mr. Alexander: Yes, but other than that.

Mr. Wilson: Other than that, its power is purely recommendatory. No one is forced to accept the findings of a conciliation board or its recommendations.

Mr. Alexander: You say its powers are purely on the recommendatory aspect of this matter, which is given to the Minister, and that is that.

Mr. Wilson: It has two duties, really. It first tries to settle the dispute directly, and if it finds that this is not possible, it recommends what in its opinion should be the settlement which should be made by both parties.

Mr. Alexander: I see.

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 177? Gentlemen, now that we have a quorum, it would be time to go back to page 47, on proposed Section 170, which was stood yesterday. I think Mr. Mitchell was going to look into it.

Mr. Mitchell: I was asked yesterday, Mr. Chairman, whether members of the conciliation board are immune from actions for libel in respect of the contents of their reports. It appears that they are, although there has been no decided case on the subject in Canada.

Looking at the analogies, the proceedings of conciliation boards and the reports of boards are probably given in circumstances where they are entitled to absolute privilege, similar to that which is accorded to courts of law, to judgments of judges, to addresses of counsel, and that sort of thing.

[Interpretation]

M. Alexander: Que voulez-vous dire par «les tribunaux seraient saisis de l'affaire selon la procédure habituelle»? M. Mitchell peut-il nous l'expliquer?

M. Wilson: Si la Commission sortait du cadre de ses pouvoirs légaux.

M. Alexander: Oui.

M. Mitchell: De toute façon, le ministre est tenu de créer une commission conforme aux dispositions de la loi et s'il ne le fait pas, le projet d'article 177 ne lui servira à rien. Monsieur Alexander, en tant qu'avocat, vous devez le comprendre. Les tribunaux ne le toléreraient pas.

Le projet d'article 177 existe déjà dans la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail; il est destiné à empêcher les parties de se servir des tribunaux pour ralentir les travaux d'une commission de conciliation ou pour ralentir la nomination de cette commission. Vous savez également qu'en matière de droit des parties, la commission de conciliation ne tranche aucune question de fond.

M. Kelly: Si une partie pense que la commission sort du cadre de son autorité, elle peut s'y opposer. On a vu des cas où, lors d'un différend majeur, une société citait une commission en justice et se voyait refuser l'autorisation de continuer les poursuites, le tribunal ayant décidé que la commission n'avait pas fait abus d'autorité. On avait mis un terme aux poursuites mais la société n'en avait pas moins attaqué la commission.

M. Alexander: Quel est le rôle véritable d'une commission de conciliation? Je sais qu'elle n'a pas à trancher des questions de fonds.

M. Wilson: Elle peut trancher des questions de fonds si les parties font appel à la clause d'arbitrage.

M. Alexander: Oui, mais à part cela.

M. Wilson: A part cela, elle possède uniquement un pouvoir de recommandation. Nul n'est obligé d'accepter les conclusions ou les recommandations d'une commission de conciliation.

M. Alexander: Vous dites qu'elle possède uniquement un pouvoir de recommandations et que la décision appartient au ministre.

M. Wilson: En fait, la commission a deux fonctions. En premier lieu, elle essaie de régler le différend directement et, si cela s'avère impossible, elle recommande un moyen de règlement dont les deux parties peuvent s'inspirer.

M. Alexander: Je vois.

Le président: Y a-t-il d'autres questions à propos du projet d'article 177? Messieurs, nous avons maintenant le quorum, nous pouvons donc revenir à la page 47, au projet d'article 170; hier nous avons réservé cet article. Je crois que M. Mitchell avait exprimé le désir de parler.

M. Mitchell: Monsieur le président, on m'a demandé hier si les membres de la commission de conciliation étaient à l'abri de poursuites au sujet du contenu de leur rapport. Il semble qu'ils le soient bien qu'il n'existe pas de précédent au Canada.

Si l'on procède par analogie, on s'aperçoit que les procès-verbaux et les rapports des commissions de conciliation sont produits dans des circonstances où les membres ont droit à une immunité absolue, semblable à celle dont jouissent les tribunaux, les décisions des juges, les réquisitoires, etc.

[Texte]

An hon. Member: And to members of the House of Commons.

Mr. Mitchell: And members of the House of Commons, speaking in the House.

Mr. Alexander: How about speaking here?

Mr. Mitchell: There are good analogies on which a good argument can be made that that is the case. If, however that is not the case, you can be assured that they enjoy a qualified privilege which would extend the cloak of privilege to everything in the report, except if the member who wrote the report was acting maliciously.

Malice, as some of you are aware, destroys the qualified privilege, and probably properly so. So that taken at the worst, so far as members of conciliation boards are concerned, these are occasions of qualified privilege, which would be destroyed only in the event that malice could be shown.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: I think I brought the question up yesterday. This seems quite fair to me, the qualified privilege aspect. I was interested to know just what the situation was with respect to libel. But naturally, so far as I am concerned, no one should have the privilege of maliciously attacking somebody, whether he is a commissioner or somebody else. I think we have to be concerned about the people being attacked, and I am certainly content with Mr. Mitchell's explanation of the matter.

The Chairman: Are we going to put the amendment?

Mr. Alexander: It has been put. Has it not?

The Chairman: That is right. The amendment is on, unless you want to withdraw, Mr. Alexander.

Mr. Alexander: No.

The Chairman: The question is on the amendment. Amendment negatived.
Proposed Section 170 agreed to.

• 1125

Proposed Section 173, 174, 175, 176 and 177 agreed to.

On proposed Section 178—*Report and testimony not evidence*

Mr. Alexander: Not so fast. We need an explanation here. Oh no; not so. I have been over this same ground before, Mr. Chairman.

Proposed Sections 178 and 179 agreed to.

On proposed Section 180—*No strike or lockout until certain requirements met*

The Chairman: I think there is an amendment here. Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I would like to move an amendment to proposed subsection (2) of proposed Section 180. Notice of this amendment was given by my colleague, Mr. Skoberg, who is not present because he is in attendance with the parliamentary group at the ILO conference.

I would like to move that proposed Section 180(2) be amended by deleting lines 13 to 21 on page 52 and substituting the following:

[Interprétation]

Une voix: Et les membres de la Chambre des communes.

M. Mitchell: Et les membres de la Chambre des communes, lorsqu'ils prennent la parole à la Chambre.

M. Alexander: Et nous qui sommes ici?

M. Mitchell: Une comparaison entre les différents cas semble prouver que cette immunité existe vraiment. Néanmoins, même si ce n'était pas le cas, vous pouvez être certain qu'ils jouissent d'une immunité qui s'étend à tout le contenu du rapport, sauf si le membre qui a rédigé le rapport a fait preuve de malveillance.

Certains d'entre vous le savent, la malveillance annule l'immunité, et probablement avec raison. Donc, en mettant les choses au pire, les membres d'une commission de conciliation jouissent de l'immunité à moins que l'on puisse prouver qu'il y ait eu malveillance.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Je crois en avoir déjà parlé hier. Cette question de l'immunité me semble parfaitement justifiée. Je voudrais savoir ce qu'il en est des poursuites en diffamation. Évidemment, à mon sens, personne, qu'il s'agisse d'un commissaire ou d'une autre personne, ne devrait avoir le privilège de faire preuve de malveillance à l'égard de quelqu'un. Je crois que nous devons nous inquiéter du cas des personnes qui font l'objet de diffamation et je suis tout à fait satisfait de l'explication de M. Mitchell.

Le président: Allez-vous présenter votre amendement?

M. Alexander: Il a déjà été présenté, n'est-ce pas?

Le président: C'est exact. Monsieur Alexander, à moins que vous ne vouliez retirer votre amendement, nous allons passer au vote.

M. Alexander: Non.

Le président: Je mets l'amendement aux voix.

L'amendement est rejeté.

Le projet d'article 170 est adopté.

Les projets d'article 173, 174, 175, 176 et 177 sont adoptés.

Projet d'article 178—*Les rapports et témoignages ne peuvent servir de preuve devant les tribunaux.*

M. Alexander: Pas si vite: Une explication s'impose. Non, excusez-moi, monsieur le président, j'en ai déjà parlé.

Les projets d'article 178 et 179 sont adoptés.

Projet d'article 180—*Les grèves et lockouts sont subordonnés à l'observation de certaines conditions.*

Le président: Je crois qu'il y a un amendement. Monsieur Barnett.

M. Barnett: Monsieur le président, je désire proposer un amendement au paragraphe (2) du projet d'article 180. C'est mon collègue, M. Skoberg, qui n'est pas là car il fait partie du groupe parlementaire qui assiste à la conférence de l'OIT, qui avait exprimé l'intention de présenter cet amendement.

Je propose que le projet d'article 180 (2) soit amendé en supprimant les lignes 13 à 21 à la page 52 et en les remplaçant par ce qui suit:

[Text]

(2) No employee shall participate in a strike unless

(a) he is a member of a trade union of which notice to bargain collectively has been given under this Part on behalf of any of its bargaining units; and

(b) the requirements of subsection (1) have been met in respect of any of its bargaining units.

Some explanation of this amendment may have been given to the Committee before but I will just say that I think the intent of it is apparent. It would, in some respects, broaden the situation so that if strike situation did arise, members of a union which might not actually be in a particular small section of it could be joined by other members of their union.

Mr. Wilson: Employed elsewhere?

Mr. Barnett: As I understand the purport of this, and I think it is a legitimate one, in a great many situations today, we do have broad negotiations but, from time to time, a situation could arise where some small unit of a union organization had been certified for collective bargaining in a particular location and yet the issues involved might really involve the union as a whole.

It seems to me that, under those circumstances, the proposed section, as it is drafted, unduly restricts the right of a union to exercise the weight in a strike situation which I think is a necessary part of a strike situation if, unfortunately, it comes to that point. In other words, you might have a bargaining unit that had three or four or a dozen or 20 employees in it, who would require more general support from the union if the strike in fact was going to be meaningful and effective in any way in influencing the employer to come to terms with an appropriate settlement. This, I think, in a way is a defect in the present drafting of proposed Subsection (2), and the amendment seems to correct that.

• 1130

The Chairman: I will read Mr. Barnett's amendment right now. It is moved by Mr. Barnett that proposed Section 180 (2) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 13 to 21 inclusive on page 52 and substituting the following:

(2) No employee shall participate in a strike unless,

(a) he is a member of a trade union, of which notice to bargain collectively has been given under this part on behalf of any of its bargaining units, and

(b) the requirements of subsection (1) have been met in respect of any of its bargaining units.

Mr. Barnett: The operative change is to substitute the words "member of a trade union" for the phrase "is a member of a bargaining unit" in paragraph (a) of proposed Subsection (2).

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, can we have the comments of the officials on the amendment?

Mr. Wilson: This amendment, as it is here made, is designed to prevent from striking unorganized groups of employees who are within the jurisdiction of this bill.

[Interpretation]

(2) Nul employé ne doit participer à une grève, sauf

a) si les membres d'un syndicat pour lequel une mise en demeure de négocier collectivement a été adressée en vertu de la présente partie au nom de l'une de ces unités de négociation; et

(b) si les conditions du paragraphe (1) ont été remplies pour n'importe laquelle de ces unités de négociation.

Le Comité a peut-être déjà entendu ces explications de cet amendement, et de toute façon, la raison en est évidente. A certains égards, le champs d'action serait élargi si bien qu'en cas de grève, les membres d'un syndicat qui ne serait pas constitué d'un petit groupe en particulier, pourraient être soutenus par d'autres membres de leur syndicat.

M. Wilson: Qui sont employés ailleurs?

M. Barnett: A mon sens, c'est une disposition légitime; aujourd'hui, la plupart du temps, les négociations se font sur une grande échelle, mais il peut se produire qu'une petite unité syndicale soit accréditée pour négocier une convention collective qui, en réalité, intéresse le syndicat dans son ensemble.

Il me semble que dans ces circonstances l'article sous sa forme actuelle restreint inutilement le droit que possède un syndicat d'exercer des pressions; ces pressions constituent un élément indispensable de la grève, lorsque, malheureusement, on en arrive à cette extrémité. En d'autres termes, une unité de négociation peut compter 20 employés qui auraient besoin de se faire davantage appuyer par l'ensemble du syndicat si cette unité de négociation qui entre en grève veut que son action influence l'employeur et le force à conclure une entente satisfaisante. A mon avis, ce qui fait défaut dans le libellé actuel du paragraphe proposé 2 et l'amendement rectifie cette erreur.

Le président: Je vais lire l'amendement de monsieur Barnett. M. Barnett propose que le paragraphe 2 du projet d'article 180 de l'article 1 du Bill C-183 soit amendé en supprimant les lignes 13 à 21 inclusivement, à la page 52, et en y substituant ce qui suit:

(2) Nul employé ne doit participer à une grève, sauf

(a) si les membres d'une unité de négociation pour laquelle une mise en demeure de négocier collectivement a été adressée en vertu de la présente partie au nom de chacune de ces unités de négociation; et

(b) si les conditions du paragraphe (1) ont été remplies pour chacune des unités de négociation.

M. Barnett: Il faut donc changer l'expression «membres d'un syndicat» par «membres d'une unité de négociation», à l'alinéa (a) du paragraphe 2.

M. Weatherhead: Monsieur le président, pourrions-nous connaître l'opinion des fonctionnaires sur cet amendement?

M. Wilson: Cet amendement tente à empêcher des groupes d'employés non organisés, qui relèvent de la compétence de ce Bill, d'entrer en grève.

[Texte]

(2) No employee shall participate in a strike unless . . . and that would relate to unorganized groups. So he has to be a member of a bargaining unit in respect of which a notice of bargaining has been given. That is to say, the group has had to have been recognized or have been certified, and the requirements of proposed Subsection (1) have been met, which means that the group has to go through a conciliation procedure.

The amendment, as I understand it, would broaden that considerably to the point where if a strike is held in one unit, the union could declare a sympathetic strike in all of the units which had been organized and certified and were presumably under collective agreement, which would certainly bring into utter confusion and the whole scheme of the bill which relates to the certification of bargaining agents, and the fact that they have to go through any procedures before they can strike.

By this amendment, a strike, if it took place, could bring on a strike in any bargaining unit organized by that union, which probably was under collective agreement, having vastly different conditions, if it were another employer, that is, employees of another employer.

Mr. Osler: May I ask a question?

The Chairman: Mr. Osler.

Mr. Osler: As the definition in proposed Section 179 of a "trade union" includes "a council of trade unions", this amendment would change the wording to "trade union". Does that in effect mean that a member of any "council of trade unions" could walk out any time any unit in the council was on strike?

Mr. Wilson: I would think so, if some of them were organized by the same union that was on strike under this system. Yes.

Mr. Osler: So with 50 men you could have a general strike, in effect.

Mr. Wilson: It certainly would broaden it. But I do not clearly understand whether this amendment is designed, let us say, to deal with a situation on the Canadian National Railways where there was a strike in one unit of employees. As you know, on the Canadian National Railways there are dozens of appropriate units of employees and various classes and grades of employees and I do not know whether the proposed amendment is designed to apply to other units of the same employer or whether it is designed to cover other employers who may want to support in a sympathetic way the employees who are on strike.

• 1135

Mr. Osler: It does not make it clear to us.

Mr. Kelly: May I give a hypothetical case. In paragraph (b) your restriction is that the requirements of proposed subsection (1) have been met in respect of any of its bargaining units, and proposed subsection (1) is the notice. There is one union that has a wide scope of contracts across the country and they represent a considerable proportion of railway employees. They also have some contracts covering service stations in Montreal. This could mean that you could serve notice to bargain on a service station or a group of service stations and then get in strike position under the act, and on the railways if they have merely served notice to commence bargaining they could pull the complete railway unit out under the wording of that amendment.

[Interprétation]

(2) Nul employé ne doit participer à une grève, sauf . . . et cela, manifestement, touche les groupes non syndiqués. Donc, chaque membre doit faire partie d'une unité de négociation pour laquelle une mise en demeure de négocier collectivement a été adressée. En d'autres termes, le groupe doit avoir été reconnu ou accrédité et les exigences du paragraphe 1 du projet d'article doivent être satisfaites ce qui veut dire que le groupe a dû se soumettre à une procédure de conciliation.

L'amendement élargira la portée du Bill si bien que, si une unité se met en grève, le syndicat aura le droit de déclarer une grève de sympathie s'étendant à toutes les autres unités organisées et accréditées qui ont conclu une entente collective; cette mesure irait à l'encontre de toutes les dispositions du Bill où il est question de l'accréditation des agents négociateurs et de l'obligation qu'ils ont de se soumettre à des procédures avant de se mettre en grève.

Si l'on adopte cet amendement, une grève pourrait donner lieu à d'autres grèves des unités de négociation qui font partie du syndicat et qui ont conclu une entente collective dont les conditions sont fort différentes surtout s'il s'agit d'un autre employeur.

M. Osler: Puis-je poser une question?

Le président: Monsieur Osler.

M. Osler: Étant donné que la définition d'un syndicat dans le projet d'article 179 inclut un conseil de syndicat, l'amendement changerait le libellé pour y substituer le mot syndicat. S'ensuit-il qu'un membre d'un conseil du syndicat peut se retirer chaque fois qu'une unité du conseil se met en grève?

M. Wilson: Oui si certaines de ces unités sont affiliées au même syndicat qui s'est mis en grève.

M. Osler: Donc si vous aviez 50 employés, il pourrait y avoir une grève générale?

M. Wilson: Oui, la grève pourrait être généralisée. Je ne sais pas au juste si cet amendement s'appliquera lors d'une grève d'une unité d'employés des chemins de fer nationaux du Canadian National, par exemple. Comme chacun sait, le Canadien-national compte des douzaines d'unités qui renferment différentes catégories d'employés des chemins de fer nationaux. Je ne sais pas si l'amendement proposé a pour but de s'appliquer aux autres unités du même employeur ou s'il compte affecter d'autres employeurs qui souhaiteraient appuyer les grévistes par une grève de sympathie.

M. Osler: La loi n'est pas claire à ce sujet.

M. Kelly: Donc, posons l'hypothèse suivante: à l'alinéa (b) du paragraphe (2), la limite dont vous parlez porte sur le fait que les conditions du paragraphe proposé (1) ont été remplies par toute les unités de négociation. En plus, le paragraphe proposé (1) prévoit la mise en demeure. Je sais pertinemment qu'il existe un syndicat qui détient de nombreux contrats dans tout le pays et qui représente une forte proportion des employés des chemins de fer. Ce syndicat a également conclu des contrats avec des postes de service de Montréal. Donc, on pourrait adresser une mise en demeure de négocier à un poste de service, ou à un groupe de ces postes, pour ensuite déclarer une grève en vertu de la loi; en outre, si j'ai bien compris, si on lui a adressé une mise en demeure de négocier collectivement

[Text]

The same union holds the contract for the Chateau Laurier. They could be bargaining and have fulfilled the procedures and be in strike position in the Chateau, and if they had served notice on the railway in theory they could take the railway unit out under the amendment without any bargaining.

Mr. Barnett: I have to admit, Mr. Chairman, that I was not a party to the drafting of this particular amendment. However, in my view it is designed to cope with the situation where you have a relatively small segment of the working force of a particular company or industry which is in a strike position, and under the present proposal in the bill, as I understand it, an employer could elect to, shall we say, write that particular segment of his operation off, and in effect he would be free to create a very lengthy and prolonged strike situation, and with that group of employees it definitely denied, through the action of the employer, any effective weapon to arrive at a solution to the strike. Of course, we are talking about the position after it has reached a strike situation. The main body of that union could be virtually helpless, other than perhaps by providing some financial assistance to the members who are on strike, to do anything effective about bringing the employer in to discuss a settlement of it, and this to me is an undesirable situation. In other words, you are unduly restricting the main union body, whose purpose it is to arrive at a satisfactory settlement of a dispute with the employer on behalf of its members for taking any countervailing action to which the employer will pay attention.

Mr. Kelly: But if you are confining this to a large plant, and if that particular union represents different units within that plant—I do not know of a situation where it is only one unit—they will take steps to have the termination dates of their contracts expire at the same time. Offhand I know of no situation where one union represents several units in a plant or an industry, with varying termination dates. If your thinking is that they could take another plant out, it could be rather chaotic. You could have a union that served notice in a plant in western Canada which had not even had the benefit of conciliation or did any bargaining yet, but by the fact they served notice they could be pulled out if there was a strike in a gas station in Montreal for which they held the contract.

• 1140

Mr. Wilson: Why would you replace a bargaining unit by a trade union? That is to say, would you permit only the union members to strike while the other portion of the unit who were not union members but still a unit of employees were denied the same right that you seek in this amendment?

Mr. Barnett: Well, in a situation where there was more than one bargaining unit in a particular locale, plant or segment of an industry's operation which equally were members of other unions which had been certified, which therefore would be other bargaining units, it would not mean that the members of those unions would strike. I am assuming that there may be a separate certification for essentially the same type of thing in different operations. I

[Interpretation]

avec les chemins de fer, le syndicat peut freiner l'activité de toute l'unité ferroviaire à cause précisément du libellé de cet amendement.

Le syndicat auquel je fais allusion a obtenu le contrat du Château Laurier. Après avoir négocié et respecté les procédures, le syndicat pourrait déclarer une grève au Château et s'il avait adressé une mise en demeure de négociier collectivement avec les chemins de fer il pourrait retirer l'unité de chemins de fer sans avoir eu à négocier aux termes de l'amendement.

M. Barnett: Je dois avouer, monsieur le président, que je n'ai pas rédigé de libellé de cet amendement. toutefois, celui-ci a pour but de faire face à des situations où une faible partie des employés d'une société ou d'une entreprise en grève éprouve des difficultés. Or, sous sa forme actuelle, le Bill permettrait à un employeur de forcer cette faible minorité d'employés à faire une grève prolongée. Cette tactique de l'employeur paralyserait ce groupe d'employés et l'empêcherait de trouver une solution au conflit. Naturellement, nous parlons du cas où la grève est déclarée. Le syndicat lui-même serait sans ressource et sans défense; certes, il pourrait offrir un soutien financier aux grévistes mais il ne pourrait pas amener l'employeur à négocier une entente raisonnable et satisfaisante. Cette situation me semble déplorable. En d'autres termes, vous gênez indûment l'activité du syndicat dont le but est d'arriver à une entente satisfaisante et à un règlement du conflit avec l'employeur. Vous empêchez les membres du syndicat de trouver des compromis qui forceront l'employeur à réfléchir.

M. Kelly: Si cet amendement ne touche qu'aux grandes usines, et qu'un syndicat particulier représente plusieurs unités au sein de cette usine, celles-ci s'arrangeront pour que les contrats expirent en même temps. La date d'expiration des contrats est toujours la même pour toutes les unités d'une même usine ou d'une industrie représentées par le même syndicat. Croyez-vous qu'un syndicat pourrait faire arrêter une autre usine? Ce serait alors l'anarchie complète. Un syndicat pourrait adresser une mise en demeure de négociier collectivement à une usine située dans l'Ouest du Canada qui n'a même pas eu l'avantage de la conciliation ne de la négociation. Mais dites-vous que du simple fait qu'on leur a adressé une mise en demeure, on pourrait mettre fin à leur activité au moyen d'une grève

dans un poste d'essence à Montréal avec qui ce syndicat a conclu un contrat?

M. Wilson: Pourquoi remplacer unité de négociation par syndicat? Me direz-vous que seuls les membres du syndicat ont le droit de déclarer la grève alors que les autres membres de l'unité de négociation qui ne sont pas des membres du syndicat mais constituent quand même une unité d'employés n'ont pas ce même droit que prévoit l'amendement?

M. Barnett: Dans le cas où une industrie locale compte plus d'une unité de négociation, ayant des membres d'autres syndicats accrédités formant ainsi d'autres unités de négociation, il s'ensuit que ces membres syndiqués n'entreraient pas en grève. Je présume naturellement qu'il y a eu une accréditation distincte pour le même type d'union dans les divers secteurs industriels. J'avoue que je ne suis pas au courant de la nature de ces contrats signés dans

[Texte]

admit I am not aware in detail of the nature of the type of contracts in the railway industry, for example, to the extent that my colleague, Mr. Skoberg, would be. My understanding of this would be that if there was a strike situation, for example, that had arisen in relation to the operation of, we will say, the CNR hotels—I think I am correct in my assumption that there is a separate certification for each hotel—and one of the hotels were in a strike situation the CNR might be in a position to say: We can afford to let that strike go on for 10 years and that particular hotel would just write that off. But, under this proposal, in order to bring some extra pressure for a settlement the union could say, "If you are not prepared to sit down and discuss seriously a settlement of the issue in this particular hotel then the fellow members of the union in the other hotels in the system would be free to join them."

Mr. Kelly: Let us just explore that. Only if they had served notice on the other hotels—that is the first qualifier. And, if they had, what you suggest could be done. In addition to that that particular union, and it is the same union that holds the contract on the railways, could bring the entire railway system to a halt if notice had been served, even though no bargaining had gone on, because section (b) says: the requirements of subsection (1) have been met in respect of any of its bargaining units.

Mr. Robert Armstrong (Special Assistant to Deputy Minister, Department of Labour): You are not really saying that you should be certified on one basis and you should be allowed to strike on another wider basis. This is really in principle what the proposal seems to intend.

The Chairman: Mr. McNulty has been waiting.

• 1145

Mr. McNulty: Mr. Chairman, I was just going to say that I feel that the proposed legislation covers the field adequately. I know from personal experience with The St. Lawrence Seaway Authority and the Ontario Paper Co., Ltd., in my area. The Ontario Paper Co. Ltd., has nine different unions and The St. Lawrence Seaway Authority has four different unions. When any one of the unions go out on strike, the others refuse to cross the picket line. I think in that respect the amendment is already covered in the legislation.

Mr. Wilson: Not in the legislation; in practice. But on the St. Lawrence Seaway, where the CBRT is the bargaining agent for at least two or three units, this amendment would, if it were confined to one employer, permit the other groups to participate in the strike of one of those units.

If, which is not clear to me, it related to the whole of the operations of the CBRT across the country, then it could bring in the railway employees and everything else.

I want to point out again that as written, subsection (2) covers situations where a group of employees has just been organized casually and have given no notice to bargain and have gone through none of the processes of the proposed act. This simply covers those and says that they cannot go on strike. The other groups that are regular, that have been certified and recognized are covered in subsection (1).

Mr. Kelly: I would just like to add to Mr. Wilson's comment that for the St. Lawrence Seaway Authority, the three contracts under the CBRT have the same termination date. They made sure of that in their bargaining so if there is going to be a strike by one unit on the St. Lawrence Seaway, they are all out.

[Interprétation]

l'industrie des Chemins de fer nationaux. Je ne le suis certainement pas autant que mon collègue, M. Skoberg. Si, parmi les hôtels du Canadien national ... ai-je raison de croire que chaque hôtel est accrédité séparément ... un seul déclarerait la grève, le Canadien National pourrait tolérer cette grève pendant une décennie ou tout simplement ignorer l'existence de cet hôtel. Cependant, dans le cadre de cette proposition, si le syndicat a l'intention d'exercer de fortes pressions pour arriver à une entente, il pourrait formuler la menace que les membres du syndicat de tous les autres hôtels du réseau se joignent aux grévistes de cet hôtel particulier.

M. Kelly: Étudions ce point de plus près. Il faut d'abord que le syndicat ait adressé une mise en demeure de négocier collectivement aux autres hôtels. Or, non seulement le secteur hôtelier serait en grève, mais ce même syndicat, qui a obtenu le contrat des chemins de fer, pourrait freiner l'activité totale du réseau ferroviaire s'il a adressé une mise en demeure même sans avoir passé par la négociation car, il est dit: b) si les conditions du paragraphe 1 ont été remplies pour chacune de ces unités de négociation.

M. Robert Armstrong (Adjoint spécial au sous-ministre, ministère du Travail): Me dites-vous que l'on devrait être accrédité pour une unité et que l'on devrait avoir le droit de déclarer la grève dans plusieurs unités? Pour l'essentiel, il semble que ce soit là l'intention de la proposition.

Le président: M. McNulty attend depuis longtemps.

M. McNulty: Monsieur le président, à mon avis, le projet de loi couvre toute la question. Je parle par expérience de la Voie maritime du St-Laurent et de l'Ontario Paper Co., Ltd., dans ma circonscription. Cette société compte neuf syndicats différents et la Voie maritime du St-Laurent en compte quatre. Quand un des syndicats se met en grève, les autres refusent de franchir les piquets de grève. Je crois que l'amendement touche à cette question.

M. Wilson: Pas dans la loi mais dans la pratique. Pour ce qui est de la Voie maritime du St-Laurent, c'est la FCCET qui est l'agent négociateur de deux ou trois unités. Or, si cet amendement était limité à un employeur, il permettrait aux autres groupes de participer à la grève de l'une de ces unités.

Si, ce qui n'est pas clair, cet amendement se rapporte à l'ensemble des opérations de la FCCET au Canada, cela pourrait mettre en cause tous les employés des chemins de fer.

Sous sa forme actuelle, le paragraphe 2 embrasse tous les cas où un groupe d'employés vient à peine de s'organiser, n'a pas adressé de mise en demeure de négocier collectivement et n'est pas passé par les procédures légales. Cet amendement défend à ces employés de participer à une grève. Quant aux autres groupes syndiqués, accrédités et reconnus, ils sont protégés par le paragraphe 1.

M. Kelly: Je tiens à attirer l'attention de M. Wilson sur le fait que les trois contrats conclus avec la FCCET se terminent en même temps à la Voie maritime du St-Laurent. Au moment des négociations, ils ont établi ce principe au cas où une grève se produirait. Or, quand une unité de la Voie maritime du St-Laurent déclare la grève toutes les autres en font autant.

[Text]

Mr. Wilson: Yes, but they all have to undergo different conciliation procedures which might place one of those units in a strike position a month before the others. You would then be putting the employer in the impossible position of being in negotiations with respect to two units, but actually in a strike position because one of them has reached the end of the road.

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Speaking from my own experience of being involved in a strike situation, the obvious desire is to bring the maximum economic pressure against the employer as quickly as possible to get the strike settled. In the days before there was any legislation, presuming that organization was strong enough to do that, which it seldom was, there was no limitation on the right to draw in as many people as possible into this strike situation. Legislation such as this has imposed legal restrictions on the freedom of workers to join in strike situations.

I am not saying that there are no other compensatory factors to provide some protection. This is a very natural desire as far as I am concerned: you are involved in a strike situation. If you have some responsibility as an officer of a union, you ought to bring about a termination of the lack of pay cheques that goes with a strike as quickly as possible. One of the ways of doing that, of course, is to increase the economic pressure on the employer so he decides it is good business to settle and get on with the job. This is the thrust of the amendment as I see it. I am not going to argue it further.

The Chairman: Will all those in favour of the amendment please raise their hands.

• 1150

Amendment negated.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, under paragraph (d), on pages 51 and 52, it says:

(d) seven days have elapsed from the date on which the Minister

(i) notified the parties of his intention not to appoint a conciliation officer or conciliation commissioner or to establish a conciliation board . . .

Under what conditions would he not appoint and why would he not appoint?

Mr. Wilson: A conciliation board?

Mr. Alexander: An officer or a commissioner.

Mr. Wilson: On a number of grounds, one of which is where both parties may have expressed the desire that he not appoint because they can settle the dispute, and, in certain other cases, where the difference is very slight. It would be vastly expensive and even stupid to appoint a conciliation board to deal with an issue which might be in the nature of a flea-bite, where perhaps only the stubbornness or pride of the parties are keeping them apart.

Mr. Alexander: Yes, but this is the very basis of the question. Sometimes these flea-bites, although not very harmful, in the long run can keep the parties from coming to an agreement. And there is no time limit on this.

Mr. Wilson: In such a thing as one-cent-an-hour, for instance, or where every issue had been settled but one little one that related to procedure—and there are other situations—and the dispute is of such a nature that it is not going to cause any serious or critical or national incon-

[Interpretation]

M. Wilson: Oui, mais ils doivent se soumettre à une variété de procédures de conciliation qui peuvent avoir lieu dans l'une de ces unités qui a déclaré la grève un mois avant les autres. L'employeur n'est plus en mesure de négocier avec ces deux unités puisque l'une de ces unités en grève ne peut plus négocier.

Le président: Monsieur Barnett.

M. Barnett: Quand je m'occupais de grèves, le vœu des grévistes était d'exercer le maximum de pressions économiques sur l'employeur, et aussi rapidement que possible, pour que le conflit soit réglé. Avant même qu'entre en vigueur cette mesure législative, et en supposant que le syndicat était assez fort pour réussir son entreprise, rien ne l'empêchait d'inviter le plus grand nombre possible d'employés à entrer en grève. Cette mesure législative a imposé des contraintes juridiques à la liberté des travailleurs qui souhaitaient se joindre aux autres grévistes.

Je ne dis pas qu'il n'existe pas d'autres facteurs compensatoires qui assurent la protection du travailleur. Toutefois, ce désir est tout à fait normal quand on est aux prises avec le problème de la grève. Si vous êtes chef du syndicat, il faut que les chèques de paie se remettent à circuler aussitôt que possible car cet aspect négatif est rattaché intrinsèquement à la grève. Une façon de procéder est d'exercer des pressions économiques croissantes sur l'employeur pour qu'il règle différents points. C'est le fond même de l'amendement. Je n'ai rien d'autre à ajouter.

Le président: Que ceux qui sont en faveur de cet amendement lèvent la main.

L'amendement est rejeté.

M. Alexander: Monsieur le président, au paragraphe d), page 52, je lis:

d) si sept jours ne sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre

(i) il a notifié aux parties son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire conciliateur ou d'établir une commission de conciliation . . .

Dans quelles conditions et pourquoi ne nommerait-il personne?

M. Wilson: Une commission de conciliation?

M. Alexander: Un conciliateur ou un commissaire-conciliateur.

M. Wilson: Pour plusieurs raisons; entre autres, lorsque les deux parties lui ont demandé de ne pas faire de nomination parce qu'elles peuvent régler le différend et, dans certains autres cas, lorsque le différend est de moindre importance. Il serait onéreux de nommer une commission de conciliation pour régler un problème mineur lorsque seuls l'entêtement ou l'orgueil des parties les divisent.

M. Alexander: Oui, mais c'est là toute la question. Il arrive qu'à long terme, sans être dangereuses, ces questions mineures empêchent les parties d'arriver à un accord, et cela peut durer indéfiniment.

M. Wilson: Lorsque le problème est vraiment mineur, lorsque toutes les questions ont été réglées sauf une petite question de procédure ou autre ou lorsque la nature du différend n'est pas susceptible de causer des problèmes graves au niveau national, les parties peuvent régler elles-

[Texte]

venience, then the parties are in a position to settle the thing and, if they do not, they do not create any disruption to speak of.

In those situations, at times, we feel that they should come to grips with the problem directly, and we would send back the conciliation officer who had dealt with it in the first instance. He would be armed with the fact that the Minister had not appointed a board and, in such circumstances, the dispute just falls over. It is just a matter of wide administration and tactics.

Mr. Kelly: Could I just add, Mr. Chairman, that there are situations where the parties may believe that there is another stage to the procedure, and, when a conciliation officer is working with the parties, there is sometimes a tendency to hold back on the compromises that have to be made. In those situations, when they are faced with the reality that the conciliation officer is the final stage, often-times the accommodations are made rather quickly.

Mr. Wilson: Usually, not unless they are really sure that the conciliation officer is not bluffing. On some occasions they will not accept the word of a conciliation officer that it stops there, and it is then necessary for the Minister to categorically say that there will be no board. Of course, when he says "No board", that means that the strike waiting time can commence from that day. This means that the parties are then under the gun themselves to settle the dispute or that they are free then to take the action which the legislation allows them to having complied with proposed Section 180(1), the waiting period.

• 1155

Proposed Section 180 agreed to.

Proposed Section 181—*Right to strike or lockout limited during period between Parliaments.*

Mr. Alexander: This is new.

The Chairman: Yes, very new.

Mr. Alexander: Yes, that is what I was going to say.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps the official could explain this section to us if it is a new section, and then Mr. Alexander could make his comments.

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: This is a new section to cover a situation where Parliament has been dissolved and a national emergency arises by way of a strike or lockout at a time when the government is powerless to summon Parliament back to deal with it. The government itself, unlike in British Columbia, has no power to override the act by order in council.

It is restrictive in part, but not as severely as it seems. You can see that it covers:

... a strike or lockout that would not be prohibited by this Part may occur during a period ...

And that is the period. The section does not say anything about strikes which have started before Parliament has been dissolved because, presumably, if the strike situation were serious enough, the government would probably

[Interprétation]

mêmes le diffèrent; si elles ne le font pas, cela ne cause pas de troubles importants.

Nous estimons parfois que des problèmes de cette nature doivent se régler directement et nous renvoyons alors le conciliateur qui avait commencé à s'occuper de la question. Le fait que le ministre n'a pas nommé de commission vient justifier cette mesure et, dans ces circonstances, le différé se règle souvent de lui-même. C'est une question d'administration et de stratégie avisées.

M. Kelly: Monsieur le président, permettez-moi d'ajouter que, dans certains cas, les parties pensent que la procédure leur donne un autre recours, aussi, lorsqu'elles travaillent avec un conciliateur, ont-elles parfois tendance à refuser les compromis qui s'imposent. Dans ces circonstances, lorsqu'elles s'aperçoivent que le conciliateur constitue le dernier recours possible, il arrive souvent que le règlement se fasse très rapidement.

M. Wilson: Cela n'est pas fréquent, à moins qu'elles soient absolument certaines que le conciliateur ne bluffe pas. Dans certains cas, elles ne croient pas le conciliateur lorsque celui-ci leur assure que c'est le dernier stade possible et le ministre doit alors déclarer catégoriquement qu'il ne nommera pas de commission. Évidemment, le jour même où il déclare «Pas de commission», le préavis de grève peut être donné. Cela signifie que les parties sont prises entre deux feux; elles doivent soit régler elles-mêmes le différé, soit prendre les mesures que prévoit la loi après avoir rempli les conditions du projet d'article 180 sur le préavis de grève.

Le projet d'article 180 est adopté.

Projet d'article 181—*Le droit de grève ou de lock-out est restreint dans l'intervalle de deux législatures.*

M. Alexander: C'est un nouvel article.

Le président: Oui, tout à fait nouveau.

M. Alexander: Oui, c'est ce que j'allais dire.

M. Weatherhead: Monsieur le président, puisqu'il s'agit d'un nouvel article, le sous-ministre pourrait peut-être nous donner des précisions avant que M. Alexander ne prenne la parole.

M. le président: Monsieur Wilson.

M. Wilson: C'est un nouvel article qui prévoit le cas où le Parlement aurait été dissous et où une grève ou un lockout provoquerait une crise nationale, à un moment où le gouvernement n'aurait pas le pouvoir de rappeler le Parlement pour faire face à la situation. Contrairement à celui de la Colombie-Britannique, le gouvernement lui-même n'a pas le pouvoir de passer outre la loi au moyen d'un ordre en Conseil.

Cet article constitue une restriction, certes, mais pas aussi grave qu'on pourrait le penser. Vous constaterez qu'il est question d'une:

... grève ou un lockout que la présente partie n'interdirait pas et qui risque de se produire au cours d'une période

Il s'agit uniquement de cette période. L'article ne mentionne pas les grèves ayant commencé avant la dissolution du Parlement parce que l'on suppose que si la grève était

[Text]

keep Parliament in being until it had taken the action that it thought necessary to bring it to a conclusion.

It takes in situations which are occurring during this period of time. Of course, they have to adversely effect the national interest, if they occurred.

We have not had any experience in this connection. We have had several close calls while the members of the previous Parliament and the government members themselves were seeking re-election, and were perhaps in no position to take the time necessary to deal with this kind of dispute.

It is a new provision. The only other thing I can say about it is that I would think that most trade unions and employers would, in these circumstances, probably so arrange the dispute that it would come to a head before Parliament was dissolved, or it would not come to a head until the new Parliament had come into being.

With a very big dispute, I would think that they would be finding themselves in a situation which was fairly hopeless if they expected to have any intervention by the government. That is all I can say about the section.

Mr. Alexander: I appreciate those comments. That is what I was going to ask you.

I notice that there is an area which, while it does not concern me, seems to be so broad. It reads:

• 1200

181.(1) Where

(a) a strike or lockout that would not be prohibited by this Part may occur . . .

This is a very difficult word to interpret, because it depends on the circumstances. It depends on the type of information that one is receiving. But one never knows really when a strike may occur. We can speculate . . .

Mr. Wilson: I do not know how you could express it any other way. It is to cover a possibility of a strike arising during that period.

Mr. Alexander: Let us say right now that we are going home supposedly on June 30, and you find that a strike that would not be prohibited—this hypothetical kind of situation does occur, say around the last week in June. What happens then?

Mr. Wilson: And when had the strike occurred?

Mr. Alexander: Well, say in the last week of June.

Mr. Wilson: Before Parliament has adjourned? Well, it would not come under this Section at all.

Mr. Weatherhead: It is just dissolution, Mr. Alexander, not prorogation or recessing. Your example would be right if Parliament dissolved towards the end of August, and a strike is occurring at about that time.

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: Before or after August?

Mr. Weatherhead: Well, say Parliament dissolves on August 26, for instance. Then Mr. Alexander can carry on with his example in that case.

[Interpretation]

assez sérieuse, le gouvernement retiendrait probablement le Parlement jusqu'à ce que celui-ci ait pris les mesures nécessaires pour régler le problème.

Il s'agit uniquement des grèves qui se déclenchent pendant cette période, et qui vont à l'encontre de l'intérêt national.

Nous n'avons pas d'expérience dans ce domaine pendant la période de réélection du Parlement et du gouvernement précédents, nous avons eu plusieurs alertes à un moment où nous n'avions pas le temps nécessaire pour régler ce genre de question et de différend.

Il s'agit d'une disposition nouvelle. J'ajouterai simplement que, dans la plupart des cas, les syndicats et les employeurs s'arrangeraient probablement pour que le différend éclate avant la dissolution du Parlement ou bien attendraient la constitution du nouveau parlement pour le faire éclater.

En cas de différend majeur, je pense qu'ils se trouveraient dans une situation assez désespérée s'ils attendaient une intervention quelconque du gouvernement. C'est tout ce que je peux vous dire.

M. Alexander: Je vous remercie beaucoup, c'est précisément ce que je voulais demander.

Je remarque qu'il est question d'un domaine qui, bien que ne nous concernant pas personnellement, semble extrêmement large.

181. (1) Quand

a) une grève ou un lockout que la présente partie n'interdisait pas risque de se produire . . .

Il est très difficile d'interpréter «risque de» parce que cela dépend des circonstances. Cela dépend des renseignements disponibles. Mais on ne sait jamais vraiment quand une grève risque de se produire. On peut faire des hypothèses . . .

M. Wilson: Je ne vois pas comment on pourrait l'exprimer autrement. Il s'agit, en fait, de prévoir le règlement des grèves pendant cette période.

M. Alexander: Supposons que l'intercession commence le 30 juin et qu'une grève qui ne serait pas interdite—c'est une hypothèse mais cela se produit—se déclenche pendant la dernière semaine de juin. Que se passe-t-il?

M. Wilson: Quand la grève se déclenche-t-elle?

M. Alexander: Pendant la dernière semaine de juin, par exemple.

M. Wilson: Avant l'ajournement du Parlement? Dans ce cas, cet article ne serait absolument pas applicable.

M. Weatherhead: Il s'agit uniquement de dissolution, monsieur Alexander, et non d'intercession. Votre exemple serait bon si le Parlement était dissous vers la fin du mois d'août et qu'une grève se produisait à peu près au même moment.

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: Avant ou après le mois d'août?

M. Weatherhead: Eh bien! supposons que la dissolution du Parlement soit prononcée le 22 août, par exemple. Dans ce cas-là, l'exemple de M. Alexander est bon.

[Texte]

Mr. Wilson: The strike occurred when?

Mr. Alexander: Well, in the example that he just gave, August 26.

Mr. Wilson: The same day?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: I would think it is all right, if it took place before the hour of dissolution.

Mr. Mitchell: The power under proposed Section 181, Mr. Alexander, is a power to stop the seven days from running. It cannot in the strike that has already occurred, or already started. It just interferes with the running of that time-period of seven days.

Mr. Alexander: I see in 1(d) that it shall elapse upon the expiration . . .

Mr. Wilson: Then, as I said, if it occurs before, then it might possibly affect the action of dissolution. That is to say, the government is in the position to deal with it if it has to.

Mr. Alexander: If it wants to.

Mr. Wilson: And wants to. There is nothing mandatory in this. It reads: The Governor in Council may . . .

Mr. Alexander: Yes, I noticed that.

The Chairman: Mr. Osler.

Mr. Osler: I think I see what this is supposed to do. But there have been instances, way-out instances, that would indicate that a strike can be called for fundamental reasons that are not part of the bargaining process.

Mr. Wilson: Not a strike under this bill.

Mr. Osler: Why not?

Mr. Wilson: Because under this bill they have to comply with the provisions of the bill. If you are talking about a wildcat strike . . .

Mr. Osler: No, I am not necessarily talking about a wildcat strike. I am talking about a situation where the ultimate aim of the leaders of the strike—this is perhaps way out, but say the ultimate aim of the leaders of the strike is not to achieve something at the bargaining table, but to cause enough confusion to allow a new political situation to develop. Could they not go along sweetly and nicely to the point where Parliament is dissolved, and then start turning on the screws, and there would still be no way in which anybody would have the power to do what you would like them to be able to do under proposed Section 181 if they wait until after Parliament is dissolved.

Mr. Wilson: Strikes in those situations would be prohibited by the legislation. If they wanted to violate the legislation, I suppose anything is possible. But that could happen any time.

• 1205

Mr. Osler: Well that is what I want to make sure of. I agree that it could happen. But the points would be that the government remains, of course, until the new government is formed. So there is a government, and the point is that there is a law.

[Interprétation]

M. Wilson: Et la grève se déclenche à quel moment?

M. Alexander: Comme dans l'exemple qu'il vient de donner, le 26 août.

M. Wilson: Le même jour?

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: Je pense que l'article s'appliquerait si la grève était déclarée une heure avant la dissolution.

M. Mitchell: Le projet d'article 181, monsieur Alexander, donne le pouvoir d'arrêter la marche des sept jours. C'est impossible si la grève a déjà eu lieu ou si elle a déjà commencé. Il s'agit uniquement d'intervenir au cours de cette période de sept jours.

M. Alexander: Je lis dans le paragraphe 1(d) qu'il expirera à la fin de . . .

M. Wilson: Comme je l'ai déjà dit, si la grève se déclenche avant, il est possible que la dissolution ne soit pas prononcée. C'est-à-dire que le gouvernement est encore en mesure de faire face à la situation, le cas échéant.

M. Alexander: S'il le désire.

M. Wilson: Oui, s'il le désire. Mais ce n'est pas obligatoire. On dit: Le gouverneur en conseil peut . . .

M. Alexander: Oui, je l'avais remarqué.

Le président: Monsieur Osler.

M. Osler: Je crois comprendre, mais dans certains cas, dans des circonstances exceptionnelles, on a vu des grèves se déclencher dont les motivations profondes n'avaient rien à voir avec le processus de négociations.

M. Wilson: Cela ne relève pas de ce bill.

M. Osler: Pourquoi pas?

M. Wilson: Parce que les grèves régies par ce bill doivent se conformer aux dispositions de ce bill. Si vous parlez de grèves sauvages . . .

M. Osler: Non, je ne parle pas forcément de grèves sauvages. Je parle des circonstances où les buts poursuivis par les meneurs de la grève—je reconnais que c'est vraiment exceptionnel—ne sont pas de faire aboutir les négociations mais de créer suffisamment de confusion pour susciter un nouveau climat politique. Ne leur serait-il pas possible de se tenir tranquilles jusqu'à la dissolution du Parlement puis de commencer à faire monter la pression à un moment où personne n'aurait le pouvoir de prendre les mesures qui s'imposent.

M. Wilson: Dans ces circonstances, la loi interdit la grève. En contravention de la loi, je suppose que tout est possible. Cela peut se produire n'importe quand.

M. Osler: C'est ce dont je veux m'assurer. Je reconnais que cela peut se produire. Mais jusqu'à ce qu'un nouveau gouvernement soit constitué, l'ancien gouvernement existe toujours. Par conséquent, il y a un gouvernement et il y a une loi.

[Text]

Mr. Wilson: Yes, and it would devote its efforts to settling the dispute. But this proposed section takes into account only legal strikes that could occur under this act, where there is a seven day stay before strike action can be taken after going through the procedures.

Mr. Barnett: If I understand it correctly, the gist of this is that the government can say that the strike cannot happen until seven days after the new Parliament has come into being. Is this the nub of it?

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Barnett: In other words it would be postponed, and it retains the principle, which so far has really not been questioned at the federal level of government, that if any overriding action is to be taken it has to be taken by Parliament rather than by the executive council, which I think somebody mentioned, is the situation under the law of British Columbia. If I may say so, we are at the moment seeing some of the rather unfortunate consequences of that kind of legislation which gives uninhibited power to the executive council. I am expressing my personal opinion.

Mr. Wilson: This is a special situation. The British Columbia legislation applies throughout the ...

Mr. Barnett: The point I am making is that all we are doing by this proposed section is saying that if parties have reached the point where they are thinking in terms of a lock-out or of a strike we are giving the Governor in Council the power to say, "You cannot exercise that right until after a new Parliament has been elected."

Mr. Alexander: If you will excuse my ignorance, do they not have close to that power now?

Mr. Wilson: You mean the government?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: To make an Order in Council stopping a strike ...

Mr. Alexander: No, I mean ...

Mr. Wilson: ... or extending the seven day period?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: No.

Mr. Alexander: You know, even if Parliament is dissolved—I am going to get confused here—do we not have a government, a Cabinet?

Mr. Kelly: But you have no Parliament to pass legislation that would override the provisions of this act.

Mr. Wilson: And there is no legislation which authorizes the government by Order in Council.

Mr. Alexander: I see.

Mr. Wilson: I do not think you will encounter these situations very often; I cannot recall one. I can recall one which almost occurred and which would have had the national effect that you are speaking of. That was around 1957. I would think that labour and management are pretty responsible in these situations.

[Interpretation]

M. Wilson: Oui, et il consacrerait ses efforts à régler ce différend. Mais ce projet d'article tient compte uniquement des grèves légales survenant en vertu de cette loi qui prévoit un délai de 7 jours avant qu'il soit possible de prendre des mesures de grève.

M. Barnett: Si je vous comprends bien, l'important dans tout ceci est que le gouvernement peut empêcher une grève de se déclencher pendant une période de 7 jours suivant la constitution d'un nouveau Parlement. C'est le fond de la question, n'est-ce pas?

M. Wilson: C'est exact.

M. Barnett: Autrement dit, la grève est remise à plus tard; et l'on conserve le principe qui, jusqu'à présent, n'a jamais vraiment été contesté au sein du gouvernement fédéral, et selon lequel toute mesure décisive doit être prise par le Parlement et non pas par le conseil exécutif, comme c'est le cas en Colombie-Britannique. D'ailleurs, nous voyons actuellement les conséquences malheureuses de cette loi qui accorde un pouvoir illimité au conseil exécutif. C'est une opinion personnelle.

M. Wilson: C'est un cas particulier. La loi de la Colombie-Britannique s'applique ...

Mr. Barnett: Cet article revient à dire que si les parties en sont arrivées à un point où le lock-out ou la grève semblent s'imposer, nous donnons au gouverneur en conseil le pouvoir de dire: «Vous ne pouvez exercer ce droit jusqu'à ce qu'un nouveau Parlement ait été élu.»

M. Alexander: Excusez mon ignorance, mais n'a-t-il pas déjà un pouvoir équivalent?

M. Wilson: Vous voulez dire le gouvernement?

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: Le pouvoir de donner un ordre en conseil pour arrêter une grève ...

M. Alexander: Non, je veux dire ...

M. Wilson: ... ou de prolonger la période de 7 jours?

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: Non.

M. Alexander: Vous savez, même si le Parlement est dissous, tout cela est un peu confus, ne nous reste-t-il pas un gouvernement, un cabinet?

M. Kelly: Mais il n'y a pas de Parlement pour adopter une loi qui remplacerait les dispositions de cette Loi-ci.

M. Wilson: Et il n'y a pas de loi qui autorise le gouvernement à le faire au moyen d'un ordre en conseil.

M. Alexander: Je vois.

M. Wilson: Je ne crois pas que cela se produise très souvent; je ne me souviens d'aucun exemple. Cela a failli se produire une ou deux fois et cela aurait provoqué les conséquences nationales dont vous parlez. C'était vers 1957. Je crois que dans ces circonstances, le patronat et les syndicats portent une grande part de responsabilité.

[Texte]

Mr. Alexander: Suppose, without this section we had a strike—which is of course allowed—that does affect the national interest. Does this become a political decision? Surely we must have something now that protects the public interest.

Mr. Wilson: No, there is not.

Mr. Alexander: There is not?

Mr. Wilson: No, other than the efforts of our very excellent mediation service.

Mr. Alexander: Hear, hear!

This is the point I was getting at. I thought there was some awesome power. But they do not have it?

Mr. Wilson: Of course, if it got down to a matter of peace, order and good government, but I would not want to speculate on that.

• 1210

Mr. Alexander: No. There still is a power there but, of course, what we are talking about is the constitutional . . .

Mr. Mitchell: The power to enact legislation.

Mr. Kelly: There have been five or six occasions—Mr. Wilson is more familiar with it—where Parliament has acted. There is a Parliament in place if it is the will of people to terminate a strike with disastrous effects; but during a period of dissolution, there is no Parliament.

Mr. Weatherhead: It is always a political decision, is it not, whether, if Parliament is sitting, to ask Parliament to pass an act to send people back to work.

Mr. Alexander: During the time that Parliament is sitting.

Mr. Weatherhead: Yes, but that does not apply when Parliament is not sitting.

Mr. Alexander: This is the point I was trying to get at.

Mr. Weatherhead: You will recall, when I and Mr. Alexander and some others were first elected in 1968, in that summer of 1968 we had difficulties with the Post Office. We were almost called back early at that time if the Post Office had gone on strike.

Mr. Wilson: But there was a Parliament.

Mr. Weatherhead: No. Parliament had dissolved and a new Parliament was elected but was not called back yet.

Mr. Wilson: Oh!

Mr. Alexander: Yes, that is true.

Mr. Barnett: I think the basic principle we should adhere to is that only the elected representatives of the people should have the authority to terminate a strike situation arbitrarily or override the existing law.

Mr. Alexander: I think that is the point.

Mr. Barnett: As I understand it, this proposed section really has the weight of underlining that, except that under certain circumstances the government can say you have to postpone your strike for a little while.

[Interprétation]

M. Alexander: Supposons que cet article n'existe pas et qu'une grève se produise—une grève autorisée—qui porte atteinte à l'intérêt national. La situation exige-t-elle une décision politique? Nous avons sûrement actuellement une loi pour protéger l'intérêt public.

M. Wilson: Non, il n'y en a pas.

M. Alexander: Il n'y en a pas?

M. Wilson: Non, à l'exception des efforts de nos services de médiation qui sont assez longs.

M. Alexander: Bravo.

C'est ce que j'allais dire. Je croyais qu'il existait une autorité supérieure. Mais elle n'existe pas?

M. Wilson: Évidemment, si cela devenait une question de paix, d'ordre et de sagesse gouvernementale . . . mais je ne m'y fierais pas.

M. Alexander: Non. Il y a naturellement un pouvoir qui entre en jeu, mais ce dont nous parlons, c'est de l'aspect constitutionnel . . .

M. Mitchell: Le pouvoir d'adopter des lois.

M. Kelly: Il y a eu cinq ou six cas, M. Wilson est plus au courant que moi, où le Parlement est intervenu. Naturellement, le Parlement peut agir si les travailleurs veulent mettre fin à une grève qui a des effets désastreux; ceci peut se produire mais au cours de la période de dissolution, il n'y a plus de Parlement.

M. Weatherhead: Il s'agit toujours d'une décision politique de demander au Parlement, lorsqu'il siège, d'adopter une loi obligeant les grévistes à reprendre le travail.

M. Alexander: Lorsque le Parlement siège?

M. Weatherhead: Oui, mais ceci ne s'applique pas lorsque le Parlement ne siège pas.

M. Alexander: C'est ce que je voulais savoir.

M. Weatherhead: Vous vous souviendrez que lorsque M. Alexander, moi-même et bien d'autres, avons été élus pour la première fois en 1968, au cours de l'été 1968, il y avait un risque de grève de la poste. On faillit nous rappeler prématurément pour faire face à cette situation.

M. Wilson: Mais le Parlement était là.

M. Weatherhead: Non, les Chambres avaient été dissoutes et le nouveau Parlement élu n'avait pas encore été rappelé.

M. Wilson: Ah!

M. Alexander: Oui, c'est exact.

M. Barnett: Je crois qu'on devrait s'en tenir à ce principe fondamental que seuls les représentants élus du peuple devraient avoir le droit de mettre fin à une grève de façon arbitraire ou d'outrepasser la loi.

M. Alexander: Je pense que oui.

M. Barnett: Et tel que je comprends ce projet d'article, c'est effectivement ce qu'il souligne sauf que, dans certaines circonstances, le gouvernement peut faire retarder un peu la grève.

[Text]

Mr. Alexander: That is right, as I understand it.

Mr. Barnett: We are responsible to the people for our election whereas the members of the Cabinet, when Parliament is dissolved, are not. They seek to be elected representatives of the people just as we do, they are the agents of the Crown. I think the contrast is a situation in British Columbia where a law has been passed which gives the Crown, through the executive council or the Cabinet, the right to intervene in a strike at any point without reference to the legislation.

Mr. Wilson: The way they do it, of course, is by referring it to the commission to deal with a dispute, and then on the findings of the commission to make an Order in Council which would, I suppose, terminate the strike and put into effect the recommendations of the mediation commission of British Columbia.

Mr. Barnett: My opinion of that situation in British Columbia is that it is a fairly bad situation to get in; as far as I am concerned, it creates a situation of virtual dictatorship. I perhaps mention it this morning because such an order has just been issued and it created what may become a very serious situation within the province. According to the latest reports the people involved have said, "We are just not going to take this kind of treatment." However, that has nothing to do with this bill.

Mr. Alexander: Right.

The Chairman: Gentlemen, if we are ready for the question...

Mr. Alexander: I am pleased to have that explanation because it does give the reasoning behind it. I think it was for the edification of all members to see because I did not really know just what the circumstances were. I think they have been clarified now.

Proposed Section 181 agreed to.

On proposed Section 182—*Declaration that strike unlawful*

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I would like to move an amendment to Proposed Section 182. Mr. Skoberg gave notice of an intention to move an amendment in this. On examination, I feel there is perhaps a little consequential addition to the proposal that he informed the Committee of. I would like to move that proposed Section 182 be amended by deleting lines 13 and 14 on page 53 and substituting the following: "participated, are participating, the effect", and further amending it by deleting lines 19 and 20 and substituting the following: "a declaration that the strike was or is unlawful and the Board may,".

The Chairman: Mr. Barnett, if you will allow me, I will read it. It has been moved by Mr. Barnett that proposed Section 182 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 13 and 14 on page 53 and substituting the following: "participated, are participating, the effect", and also by deleting lines 19 and 20 and substituting the following: "a declaration that the strike was or is unlawful and the Board may,".

Mr. Barnett: I think it should be obvious, Mr. Chairman, that the effect of this amendment is simply to delete the phrase "likely to participate in a strike" and the consequential amendment would bring the latter part of the proposed section in line with that by eliminating the words "would be". In other words, as far as I am concerned the

[Interpretation]

M. Alexander: C'est exact.

M. Barnett: Nous sommes responsables devant nos électeurs, alors que les membres du Cabinet, lorsque les Chambres sont dissoutes, ne le sont pas. Mais cependant, ils sont des représentants tout comme nous; ce sont des agents de la Couronne. Je pense à cette situation qui existe en Colombie-Britannique où une loi a été adoptée qui permet à la Couronne, par l'intermédiaire de son conseil exécutif ou du Cabinet, d'intervenir dans une grève n'importe quand sans être mandaté par la loi.

M. Wilson: On procède, naturellement, en soumettant le différend à une Commission qui fournit ses conclusions, puis un décret est ordonné en conseil qui devrait, je suppose, mettre fin à la grève et permettre l'application de recommandations de la Commission de médiation de la Colombie-Britannique.

M. Barnett: A mon avis, il s'agit pratiquement d'une dictature. J'ai peut-être déjà dit ce matin qu'un décret venait d'être mis en vigueur et qu'il crée une situation très grave au sein de la province. Les gens ne sont pas prêts à se laisser faire. Cependant, tout ceci n'a rien à voir avec le présent bill.

M. Alexander: C'est exact.

Le président: Messieurs, si vous êtes prêts à passer au vote...

M. Alexander: Cette explication m'a beaucoup intéressé. Ceci éclaire le Comité.

Le projet d'article 181 est adopté.

Le projet d'article 182—*Déclaration du caractère illégal d'une grève*

Le président: Monsieur Barnett.

M. Barnett: Monsieur le président, j'aimerais proposer un amendement au projet d'article 182 M. Skoberg a indiqué son intention de proposer un amendement à cet article et, après avoir examiné la question, je pense qu'il serait peut-être nécessaire d'ajouter quelque chose à sa proposition, quelque chose de corrélatif. Je voudrais proposer qu'on modifie l'article 182, actuellement à l'étude, en retranchant les lignes 13 et 14 de la page 53 et en leur substituant les mots suivants: «a participé ou va participer, et que cette grève a pour effet», et plus loin, en retranchant les lignes 19 et 20 et en leur substituant les mots suivants: «de déclarer que la grève était, ou est, illégale et le Conseil peut.»

Le président: Monsieur Barnett, si vous le permettez, je vais en faire la lecture. M. Barnett propose que l'alinéa 1 de l'article 182 du projet de loi C-183 soit amendé par le retrait des lignes 13 et 14 et par la substitution des mots suivants: «a participé, participe, et que cette grève a eu ou a pour effet», et que les lignes 19 et 20 soient supprimées et qu'on leur substitue les mots suivants: «de déclarer que la grève était ou est illégale et le Conseil peut.»

M. Barnett: Cette modification consiste donc seulement à retrancher la phrase «participeront vraisemblablement à une grève» et en conséquence, la dernière modification ne fait que se conformer à la première en éliminant les mots «participeront vraisemblablement». En d'autres termes, ces modifications ont pour effet de retrancher de l'article les

[Texte]

effect of it is to remove the element of a hypothetical or speculative situation from the proposed section. As it now stands the proposed section gives employers the right to speculate on what might happen in the future if you make a judgment that may or may not be correct by alleging that in their view employees are likely to participate in an unlawful strike.

Mr. Osler: Mr. Chairman, may I ask Mr. Barnett one question while he is on this? Does he intend to move another amendment with respect to proposed Section 183?

The Chairman: Yes, there is also an amendment coming on proposed Section 183.

Mr. Barnett: I think the real point of this is that we are allowing the element of a hypothetical situation to enter into it. In effect, we are leaving in the hands of those who may make allegations what you might call a propaganda power. In the course of a dispute, when feelings may have reached a fairly hot state, allegations can be made. I have seen examples of this where newspapers have come out with headlines that said that a group of people were going to participate in something which is unlawful. I have always felt that any decision on whether something is unlawful or not is not something that should be made by one party to a dispute; it is something that should be settled under the procedures of law, and to anticipate an event or to deal with what Mr. Speaker often refers to when we are asking questions in the House—hypothetical situations—is not something that should be written into the law.

• 1220

I am not going to argue the matter further. I would welcome any comments that other members of the Committee or the witnesses would like to make.

The Chairman: Mr. McNulty.

Mr. McNulty: Mr. Chairman, I would like to ask Mr. Wilson what evidence an employer would have to present in this hypothetical case before the board would give positive results of an application.

Mr. Wilson: He would have to advance a statement, presumably by a responsible person in the trade union organization, that they intended to go on a strike on a certain day for certain reasons.

Mr. McNulty: The employer cannot just assume anything. There has to be definite evidence that the union does intend to go on strike. Is that it?

Mr. Wilson: I would think it would take certainly a statement that could be verified that there was a strike specified for a certain day.

He would have to bring out his own allegations in support of that, and his own evidence or his own case, that if it were to occur on that day, it would be his opinion. He would ask the board which deals with this kind of situation whether or not a strike in those circumstances would be illegal.

Every day we in the department are advising employers and trade unions. It is not in the form of a declaration, but in the form of advise, by a suggestion that certain actions that they propose, either employers or trade unions, would in our opinion—we do not use the word lawful—contravene the act. And in some cases they agree. Do you want me to clarify this now?

[Interprétation]

éléments hypothétiques ou spéculatifs des situations qui peuvent surgir. Tel que le projet d'article est formulé, il permet à l'employeur de spéculer sur des événements futurs, en affirmant, à tort ou à raison, que les employés sont susceptibles de participer à une grève illégale.

M. Osler: Monsieur le président, puis-je poser une question à M. Barnett? A-t-il l'intention de proposer une nouvelle modification à l'article 183?

Le président: Oui, il y a une autre modification prévue à l'article 183.

M. Barnett: Je crois que la faiblesse de cet article est qu'il prévoit des éléments hypothétiques. En effet, nous laissons entre les mains de ceux qui peuvent faire des allégations, ce que j'appellerais un pouvoir de propagande. Dans un conflit, lorsque les esprits sont échauffés, on peut faire des déclarations non-fondées. Je connais des exemples où les journaux ont mis en première page qu'un groupe de travailleurs allaient participer à grève illégale. J'ai toujours cru que la légalité d'une action ne devrait pas être déterminée d'une partie quelconque lors d'un conflit. La légalité doit être déterminée par la loi et, comme le dit souvent l'orateur de la Chambre, prévoir un événement ou régler des situations hypothétiques ne peut faire l'objet des textes écrits de la loi.

Je n'ai pas l'intention de discuter plus longuement; cependant, je répondrai avec plaisir aux questions que les membres du comité et les témoins voudront bien me poser.

Le président: Monsieur McNulty.

M. McNulty: Dans ce cas hypothétique, quelles preuves un employeur doit-il fournir à la Commission pour obtenir une réponse positive à une demande?

M. Wilson: Il devrait produire un document rédigé par un représentant d'une organisation syndicale quelconque précisant leur intention de déclencher une grève à un moment donné pour certaines raisons.

M. McNulty: L'employeur ne peut se fonder sur une présomption, il doit prouver que le syndicat a l'intention de déclencher une grève, n'est-ce pas?

M. Wilson: Je crois qu'il faut que l'employeur fournisse un document qui indique qu'il y aura grève à un moment donné; ce document serait soumis à une vérification.

En outre, l'employeur devra apporter ses propres allégations, à l'appui du document, ses propres preuves que la grève aura bien lieu à ce jour donné. Il devra se renseigner auprès de la commission sur la légalité de la grève.

Tous les jours, au ministère, nous sommes appelés à donner notre avis aux employeurs et aux syndicats. Nous ne le faisons pas sous forme de déclaration officielle mais nous conseillons, suggérons des solutions; nous leur disons si les mesures qu'ils proposent sont—nous n'employons pas le mot «illégales»—susceptibles de contrevenir à la loi. Dans certains cas, ils s'en remettent à notre jugement. Désirez-vous plus d'éclaircissement?

[Text]

The Chairman: Yes.

Mr. Wilson: This is a pretty harmless provision, in that it is just the declaration. As I understand it from the legal people, nothing flows from the declaration except the publicity that would be made by the party which received it.

It could have a good effect in some situations, even where let us say a trade union leader was strongly advancing the proposition that they strike on a certain day, maybe a month ahead, and as you know, in the railway situations the deadline is well ahead, although it is invariably a legal situation.

In the case where there was any doubt about it, the board would be able to deal with that kind of situation. It might be, if it heard it before the strike took place, that any declaration it made would have an effect on the action of whether the strike action would be taken.

After the fact of a strike, I am not so sure that the declaration would have any effect on terminating the strike, particularly if it was held to be legal. In fact I can see that in some situations it might bolster the employees, who would take some formal assurance from the fact that a board had declared the strike legal as justification for their continuing and their being right in their position. There is always a transfer in these things.

So far as the other side is concerned, it probably would have its best effect if the case were clearly illegal, in the "would be" situation. But inasmuch as no order flows from it—it is just merely a declaration—and the board is powerless to use the declaration to issue an order terminating the strike, it is really not too important.

Mr. Alexander: I do not quite follow that, Mr. Chairman. I know the word "declaration" is not an order but does it not certainly lay the ground work for it? If a strike was declared unlawful by the board under this particular proposed section, surely there must be something that can occur after that which can be used.

Mr. Wilson: It has a propaganda effect but also if they wanted to make an application they could prosecute but you would still have to go into court and the declaration would not amount to anything.

Mr. Alexander: The declaration is not used or cannot be used?

Mr. Wilson: I suppose they could introduce it in evidence but the court itself would have to make a determination on the facts, not on somebody else's determination.

Mr. Alexander: Yes. But, once the board has looked into the matter and has come about with a declaration surely would give added weight to the evidence.

Mr. Wilson: In my experience, where a declaration exists in legislation, sometimes the case is not tried until long after the strike is over.

Mr. Barnett: I would like to ask whether this proposed section is necessary at all.

Mr. Armstrong: It will not concretize the situation in the federal sphere. In answer to a question raised by Mr. McNulty, the National President of the postal unions went on national television and said that a strike would take place as of a certain date and time. In those circumstances, it was clearly unlawful in the view of the employer and before the board. They produced in evidence the film which was shown on the network to show that they were going to declare the strike and, in the circumstances, that strike would be unlawful. The board accepted that evi-

[Interpretation]

Le président: Oui.

M. Wilson: C'est une disposition plutôt inoffensive puisqu'elle ne fait mention que du document. D'après ce que j'ai pu comprendre des législateurs, rien ne ressort de ce document si ce n'est la publicité que peuvent en tirer les parties en cause.

Dans certaines situations, il peut avoir des effets salutaires, même en supposant qu'un représentant syndical affirme péremptoirement qu'une grève va être déclenchée à telle date. Dans le cas des cheminots, par exemple, la date limite est tellement loin que les grèves sont invariablement légales.

Dans les cas douteux, la commission a le pouvoir de prendre une décision et il se peut, si elle connaît la date de la grève, que les déclarations qu'elle pourrait éventuellement faire aient une incidence sur le déclenchement de la grève.

Une fois que la grève est déclenchée, je ne suis pas sûr que la déclaration de la commission ait un effet quelconque sur le dénouement de la grève, surtout si elle est légale. En fait, je crois que, dans certains cas, elle ne ferait que soutenir le moral des employés qui se sentiraient justifiés, du point de vue légal, à poursuivre la grève et à maintenir leurs positions. Il faut toujours regarder les deux côtés de la médaille dans ce genre de chose.

Par contre, en ce qui concerne l'autre partie, les effets s'en feraient sentir surtout si la situation était illégale ou douteuse. Il ne s'agit que d'une déclaration; cependant, d'une persuasion morale dont la Commission ne peut se servir pour ordonner la fin d'une grève; ce n'est donc pas très important.

M. Alexander: Je ne saisis pas, monsieur le président. La déclaration n'est pas un ordre, mais elle pourrait éventuellement servir de pierre d'angle à un ordre. Si la commission, en se fondant sur cet article, déclare qu'une grève est illégale, cela portera sans doute à conséquence.

M. Wilson: La déclaration a surtout un effet de propagande, mais si la commission décide d'agir en fonction de sa déclaration, elle devra en appeler à un tribunal; la déclaration en elle-même ne signifierait rien.

M. Alexander: La déclaration n'est ou ne peut pas être utilisée?

M. Wilson: Elle pourrait peut-être servir de preuve, mais c'est le tribunal qui décide d'après ce qu'il constate, non d'après les constatations des autres.

M. Alexander: D'accord, mais la déclaration de la commission aurait tout de même un certain poids.

M. Wilson: Oh, vous savez, la plupart du temps le tribunal entend le cas bien après la fin de la grève.

M. Barnett: Cet article est-il vraiment utile alors?

M. Armstrong: Cela n'apporte rien de concret au domaine fédéral. En réponse à une question de M. McNulty, le président national des syndicats des Postes a révélé à la télévision la date d'une grève. L'employeur et la commission ont trouvé que c'était illégal. On a produit l'entrevue filmée en guise de témoignage et la commission a décidé que la grève, dans de telles circonstances, serait illégale. La déclaration de la commission, dans ce cas, a été utile puisque la grève n'a pas eu lieu.

[Texte]

dence. In that particular case, it was effective in the sense that the union then did not proceed to make the direct threat good.

Mr. Osler: As a nonlawyer, Mr. Chairman, if this process were carried through and you went beyond the propaganda value of the thing, can a court rule on a hypothetical situation? The situation would be hypothetical until it actually took place.

Mr. Mitchell: A court would not rule on a hypothetical situation, no.

Mr. Osler: Therefore, the court would not really take any effective action one way or the other. It would remain just a declaration.

Mr. Mitchell: That is right.

Mr. Osler: Just the opinion of a body that has some prestige.

Mr. Mitchell: That is right. Even if it was a strike that was occurring or had occurred, a court would have to be satisfied on the basis of evidence submitted to it and not merely on the basis of a declaration by the Labour Relations Board if such was the fact.

Mr. Osler: I see.

Mr. Mitchell: But, you are quite right, Mr. Osler. Amendment negated. Proposed Section 182 agreed to.

The Chairman: Gentlemen, this Committee will adjourn until 3.30 this afternoon.

AFTERNOON SITTING

• 1542

The Chairman: Gentlemen, we will continue our meeting. When we left this morning we were on proposed Section 183 at page 53.

An hon. Member: Carried.

Mr. Alexander: You do not know what happened this morning; not so fast. We are liable to have moved an amendment. You have about 48 left; you just came in time so I can hear what you know about labour-management relations and grapes.

Mr. Barnett: Grapes! Well, if you had not said that I would say we would be adjourning in five minutes.

Mr. Alexander: I am glad you are honest. Where were we here?

The Chairman: We are on proposed Section 183, page 53.

An hon. Member: Carried.

Mr. Alexander: I think this is . . .

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Alexander: Has he withdrawn his motion?

[Interprétation]

M. Osler: Je ne suis pas avocat, monsieur le président, et j'aimerais qu'on m'éclaire sur la question suivante. Un tribunal peut-il porter un jugement sur un événement hypothétique? La situation reste hypothétique jusqu'à son accomplissement.

M. Mitchell: Non, un tribunal ne peut porter un tel jugement.

M. Osler: Le tribunal ne pourrait donc faire quoi que ce soit. La déclaration resterait déclaration.

M. Mitchell: C'est bien cela.

M. Osler: Cette déclaration, donc, n'est qu'une opinion émise par un organisme qui jouit d'un certain prestige.

M. Mitchell: Exactement. Même s'il y a grève ou possibilité de grève, le tribunal doit juger d'après les faits qu'on lui soumet, non d'après une déclaration de la Commission des relations du travail, si tel est le cas.

M. Osler: Je vois.

M. Mitchell: Mais vous avez parfaitement raison, monsieur Osler.
L'amendement est rejeté.
L'article 182 est adopté tel quel.

Le président: Messieurs, la séance est levée jusqu'à 3 h 30 cet après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Messieurs, nous allons reprendre la réunion. Ce matin, nous en étions restés à l'article 183 page 53.

Un député: Adopté.

M. Alexander: N'allez pas si vite, vous ne savez pas ce qui s'est passé ce matin. Nous pourrions encore proposer un amendement. Il en reste encore 48; vous venez juste à temps pour me permettre d'entendre ce que vous savez sur les relations de travail.

M. Barnett: Sans vos remarques, la séance risquerait d'être ajournée d'ici cinq minutes.

M. Alexander: J'apprécie votre honnêteté. Où en étions-nous?

Le président: Nous examinons le projet d'article 183 à la page 53.

Un député: Adopté.

M. Alexander: Je pense qu'il s'agit . . .

Le président: Monsieur Barnett.

M. Alexander: A-t-il retiré sa motion?

[Text]

The Chairman: It was never tabled.

Mr. Alexander: He never tabled it.

Proposed Section 183 agreed to.

On proposed Section 184—*Employer interference in trade union*

Mr. Beer: Carried.

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Alexander: Bruce, why do you not stick to agriculture? Mr. Chairman, this is a corresponding section I see ...

The Chairman: I think Mr. Barnett has the floor on that one, Mr. Alexander; you are next.

Mr. Alexander: I am sorry.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I would like to move that—I am sorry I have lost the thing here.

The Chairman: Have you got the copy, Mr. Barnett? I have it here. We will give you a copy, Mr. Barnett.

Mr. Barnett: I had it right here; here it is. The member for Hamilton distracted me.

I would like to move that proposed Section 184(1) be amended by adding after proposed Section 184(1)(b) on page 54 the following new subsection:

(c) shall order his employees to cross authorized and legal picket lines established by other trade unions.

• 1545

I believe the amendment is self-explanatory, Mr. Chairman, and I will not take the time of the Committee to discuss it further at this time. If there are any other comments on it, I will be glad to listen to them.

The Chairman: Perhaps we could have Mr. Wilson give us the departmental view on it.

Mr. Wilson: Of course, in some jurisdictions where there are only plant-type operations there might be something to be said for this amendment. However, in federal jurisdiction with mass transportation—trains, planes, steamships—across the country, it could very effectively bring about a stoppage of some operations on every day of the year. Let us take a railway operation, for instance; it would effectively interfere with the operation of the railway, even if there were a partial authorized strike on any part of the railway. For instance, if there were sections of the railway on a legal strike, in the East, it could affect areas as far away as Vancouver because the CN, the CP or Air Canada were involved; it would mean that an employer could not get deliveries to or from any part of that operation. He could not apply some penalty to his employees for the performance of their work.

Mr. Barnett: I realize this is the principle involved. There has been a lot of discussion, debate and argument over the years. I know for a fact that many trade union constitutions have a clause which, when one takes one's oath as a member of that union one makes a declaration that one will not cross a picket line. This is carefully worded to make it clear that it would apply only to a legal picket line within the meaning of the legislation, and it is restrictive in that sense. In other words, it would not include crossing an unauthorized or a wildcat picket line.

[Interpretation]

Le président: Elle n'a pas encore été déposée.

M. Alexander: Vous voulez dire qu'il ne l'a pas déposée?

L'article 183 est adopté.

L'article 184—*Ingérence de l'employeur dans les affaires du syndicat*

M. Beer: Adopté.

Le président: Je donne la parole à M. Barnett.

M. Alexander: Vous, vous feriez mieux de vous en tenir à l'agriculture. Monsieur le président, il s'agit ici d'un article correspondant ...

Le président: J'ai donné la parole à M. Barnett et ce sera ensuite à votre tour, monsieur Alexander.

M. Alexander: Je m'excuse.

M. Barnett: Monsieur le président, je propose, excusez-moi mais j'ai perdu mon papier.

Le président: Vous avez un exemplaire monsieur, Barnett? Sinon, nous allons vous en donner un.

M. Barnett: Voilà, je l'ai retrouvé. J'ai été distrait par le député de Hamilton.

Je propose que l'article 184(1) soit modifié par l'adjonction, à la suite de l'article 184(1)(b) à la page 54, du nouveau paragraphe suivant:

c) donnera ordre à ses employés de franchir les piquets de grève autorisés et légaux mis en place par les syndicats.

L'amendement étant parfaitement clair, je pense monsieur le président qu'il est inutile que j'en dise davantage. Toutefois, je suis disposé à entendre les commentaires des députés.

Le président: Monsieur Wilson pourrait peut-être nous donner le point de vue du ministère.

M. Wilson: Dans certains secteurs consistant uniquement en usines, un tel amendement se justifie peut-être. Par contre, dans le domaine fédéral qui comporte les transports en commun, et notamment les chemins de fer, les transports aériens et fluviaux, cela risquerait de provoquer des arrêts de travail chaque jour de l'année. Prenons par exemple une ligne de chemin de fer; un tel amendement risquerait, en effet, d'arrêter toute circulation sur les lignes même lorsqu'il y a une grève partielle autorisée dans tel secteur. Ainsi, à supposer qu'une grève légale a été autorisée à l'Est, cet amendement aurait des répercussions jusqu'à Vancouver, car le Canadien National, le Canadien Pacifique et Air Canada étant tous impliqués dans cette affaire, l'employeur se verrait dans l'impossibilité d'expédier ou de recevoir quoi que ce soit. Il lui sera en effet impossible de sanctionner les travailleurs.

M. Barnett: Je sais fort bien que tel est le principe en cause, principe qui a fait l'objet de nombreuses discussions depuis bon nombre d'années. Mais je sais également que de nombreux syndicats ont inscrit dans leur constitution un article aux termes duquel, lorsque les membres prêtent serment au moment de leur adhésion, ils s'engagent à ne pas franchir les piquets de grève. Ce règlement est rédigé de façon à être appliqué uniquement aux piquets de grève légaux, conformément aux dispositions de la Loi. Autrement dit, il ne s'agit en aucun cas d'une interdiction de franchir des piquets de grève non autorisés ou faisant suite à une grève sauvage.

[Texte]

Mr. Wilson: It would depend on what was a legal picket line. As has happened in one strike in 1961, if the bargaining agent wished to go to the expense of sending picket lines across the country he could do so; he would do so. We have gone some distance in this bill in bringing our unfair labour practices up to date. That is to say, where an employer is faced by a legal strike of some part of his employees he cannot force other employees of his own in that particular plant to perform the work of the struck employees. But we gave very careful consideration to the picketing recommendations made by the task force and it was our conclusion that they would be so complicated, legally, that you could have a legal strike at one moment of time, under certain conditions, if one of his employees refused to cross the picket line, and an illegal strike five minutes later because an employee had refused to cross the picket line.

• 1550

As I say, there are arrangements that can be made with respect to plant operations which might be worked out and could be perfectly rational, but when you get into the system type of operation across the country the repercussions are just tremendous and could result in a railway, for instance, having its operations affected on every day of the year, because across the country there are a number of strikes going on every day of the year and a lot of them use the railway transportation systems and the airlines.

Mr. Barnett: I think the operative word in this proposed amendment is "order". In other words, as it is drafted, it would not preclude an employer seeking to work out some accommodation where arrangements could be made for operations to continue, and I would think this of course would depend upon the rationale that surrounded the particular situation.

I do know there have been cases where, in order to avoid unnecessary complications, accommodations have been made whereby permission has been granted or an accommodation has been worked out with a striking union whereby certain things could continue which would not be construed as being crossing a picket line. But the situation where an employer can peremptorily order employees, under threat of whatever penalty he might be able to apply, to cross a picket line, which in effect is in violation of their oath of obligation as a member of that union and is regarded by a great many people as a violation of the basic concept which at this moment...

Mr. Wilson: Well, if you take the practice...

Mr. Barnett: It would, in effect, force an employer into the position where he would have to seek, through some negotiated arrangement, if it was felt that the operation should continue. Now, it is a matter of balance, and I recognize that.

Mr. Wilson: I think they would be very difficult negotiations. Our experience is that when a union is on strike and the employees are picketing—we have tried on a number of occasions to get goods in and out of the stock plant that were very urgently needed—we succeed in perhaps only one case out of twenty, and that is about all. But I think the industry has recognized the facts of life. For instance, with the railways, when a plant is on strike and the railways have to deliver goods to the plant or take goods from the plant for transportation, if there is a picket line there that is merely perfunctory, they say to the man on the van or the man going through the siding, "take it through. This

[Interprétation]

M. Wilson: Tout dépend de la définition d'un piquet de grève légale. Si, comme pour la grève de 1971, l'agent de négociations jugeait bon de dépenser l'argent nécessaire pour constituer des piquets de grève dans l'ensemble du pays, il le ferait. Nous avons cherché, dans le présent bill, à mettre à jour la notion de pratiques déloyales. Lorsqu'un employeur doit faire face à une grève légale d'une partie de ses employés, il ne peut obliger d'autres employés, travaillant dans cette même usine, à exécuter le travail des travailleurs en grève. Nous avons étudié avec le plus grand soin les recommandations concernant les piquets de grève, établies par le groupe de travail, et nous en sommes arrivés à la conclusion que ces recommandations étaient extrêmement complexes du point de vue juridique, si bien qu'on peut concevoir qu'il y ait une grève légale à tel ou tel moment si les travailleurs refusent de franchir un piquet de grève et que, 5 minutes plus tard, cette même grève soit

illégal si les travailleurs refusent également de franchir le piquet de grève.

Donc si certaines dispositions peuvent être adoptées pour des usines et être parfaitement valables, par contre lorsqu'il s'agit d'entreprises fonctionnant dans l'ensemble du pays, les répercussions risquent d'être extrêmement sérieuses, et les chemins de fer, par exemple, risqueraient d'être paralysés pratiquement chaque jour de l'année si des grèves ont lieu sur tel ou tel parcours à n'importe quel moment de l'année.

M. Barnett: Le mot clé, dans cet amendement, est «ordonner». Autrement dit, cet amendement n'empêche nullement l'employeur de prendre des dispositions qui lui permettraient de poursuivre le travail; tout dépendrait des conditions ayant présidé au conflit en question.

Je sais que, dans certains cas, des dispositions ont été prises en collaboration avec un syndicat ayant déclaré une grève, dispositions permettant notamment la poursuite de certains travaux, ce qui ne voudrait pas dire que les piquets de grève seraient franchis. Mais, par contre, lorsque l'employeur ordonne, sous la menace de sanctions, de franchir les piquets de grève, les employés sont obligés de violer leur serment d'adhésion au syndicat, ce qui, de l'avis de nombreuses personnes, est une violation de la notion fondamentale.

M. Wilson: Prenons la pratique...

M. Barnett: Cela obligerait en fait l'employeur de conclure un arrangement si l'on estimait, de part et d'autre, que l'usine devait continuer à fonctionner. Je sais qu'il s'agit, ici, d'établir un certain équilibre.

M. Wilson: Ce serait des négociations extrêmement difficiles. L'expérience nous prouve que lorsqu'un syndicat déclare une grève et constitue des piquets de grève, on n'a réussi qu'une fois sur vingt à produire et à livrer des marchandises de l'usine, marchandises dont on avait un besoin urgent. C'est quelque chose dont l'industrie se rend parfaitement compte. Ainsi, lorsque les chemins de fer doivent livrer des marchandises à une usine en grève ou expédier ses produits, si les piquets de grève ne sont pas très stricts, il leur suffit de dire à l'ouvrier de livrer ladite marchandise, ce qui fait partie de son travail normal. D'habitude c'est soit le conducteur de la locomotive soit le

[Text]

is part of your regular work." Usually the railway engineer, the crew or the trucker drive up to the struck plant and take off the cars or just unload the stuff and leave, but if there is a big picket line where there would be any danger, and the railway men or the trucker goes to the line and sees there is going to be a fuss, he usually goes back to the company and says, "I am not able to deliver either because of my own safety or the safety of your equipment", and that is accepted. Occasionally demerit marks are awarded, but what the railway does then is either to send the stuff through by their supervisors or they wire or telephone the company that the goods they want are at a certain location and they come and pick them up and get them through themselves. So, there are accommodations worked out to avoid the problem that you are concerned with.

• 1555

Mr. Barnett: I can recall situations from my own background where accommodations have been worked out. In one particular instance I recall moving loaded cars from a spur inside a plant after a strike had taken place. At one point it appeared that the employment of certain railway workers was going to be in jeopardy because of the fact that they did not want to go through what was a perfectly legal picket line. In this particular situation in the end the accommodation was made by the manufacturing company. They simply said, "We will forget about trying to move those cars until after the strike is over."

Mr. Wilson: There is another objection that crosses my mind. When a strike occurs who is going to know whether it is an authorized and legal picket line? Certainly not the employer who is ordering his employees. Even if it is an unauthorized and illegal picket line, I can see great difficulties as far as labour relations are concerned if he orders an employee through and there is a difference of opinion between him and the employee as to whether the strike is authorized or whether it is legal or not. I think this is something that is very, very hard to figure out unless you have a lawyer and a judge on the spot to give a ruling.

Mr. Barnett: I do not want to pursue this matter at great length, Mr. Chairman. I am prepared to leave it in the hands of the Committee. If the employer does not have the authority to order, then he has to take pains to convince his employees that it is a wildcat picket line, if that in fact is the case, and perhaps work something out. In practice I think this kind of situation, this question of trade union members crossing or being ordered to cross what they consider to be a legitimate picket line has been the subject matter of a great deal of confusion, and in some cases in the past at least, has led to situations of violence, either real or potential.

• 1600

It seems to me that, if the law were clarified to the point where it was considered to be an unfair practice for an employer to have this untrammelled authority to order his employees to do something which goes against their conscience or their principles, possibly the result of it would be to remove one of the elements of strife and turmoil that sometimes have surrounded strikes in the past. However, I will leave it at that.

The Chairman: Gentlemen, I will put the question on the amendment.

Amendment negatived: Yeas, 2; nays, 10.

Proposed Section 184 of Clause 1 agreed to.

On proposed Section 185 of Clause 1—*Prohibitions relating to trade unions*

[Interpretation]

chauffeur de camion qui arrivent jusqu'aux portes de l'usine en grève où ils déchargent la marchandise; mais lorsqu'il s'agit d'un grand piquet de grève et que le conducteur ou le camionneur pense qu'il pourrait avoir des ennuis, ils font savoir à la société qu'ils sont dans l'impossibilité de livrer la marchandise, leur sécurité personnelle ou l'équipement étant en danger. Cela leur vaut parfois une mauvaise cote, dans ces conditions la société de chemins de fer envoie la marchandise accompagnée par un surveillant ou bien fait savoir au destinataire qu'il doit lui-même prendre livraison de la marchandise. Donc des dispositions sont prises pour éviter les difficultés que vous venez d'évoquer.

M. Barnett: Je me souviens en effet que des arrangements ont été faits. Ainsi dans un cas particulier, des wagons chargés furent déplacés à l'intérieur d'une usine alors qu'une grève avait été décrétée. Les postes de certains cheminots semblaient être en danger du fait qu'ils refusaient de franchir un piquet de grève parfaitement légal. C'est le producteur qui a trouvé une solution en n'insistant pas pour déplacer ces wagons jusqu'à ce que la grève ait pris fin.

M. Wilson: Il y a encore une difficulté. En cas de grève, qui décide si un piquet de grève est légal ou non? Ce n'est certainement pas l'employeur. Même dans le cas d'un piquet de grève non autorisé et non légal, l'employeur peut se trouver dans une situation délicate s'il ordonne à un de ses employés de franchir ledit piquet alors que lui et les employés ne sont pas d'accord sur la légalité de la grève en question. C'est une question extrêmement difficile à trancher à moins que l'on ne dispose des services d'un avocat ou d'un juge.

M. Barnett: Je ne tiens pas à poursuivre cette question, monsieur le président, et le Comité fera comme il l'entend. Si l'employeur n'est pas autorisé à donner des ordres, c'est à lui de convaincre ses employés qu'il s'agit bien d'une grève spontanée et donc d'un piquet de grève non autorisé, et arriver à un compromis. Le fait d'ordonner à des membres d'un syndicat de franchir ce qui d'après eux est un piquet de grève parfaitement légitime fait l'objet de nombreuses discussions et par le passé du moins a provoqué des explosions de violence.

Il me semble que si la Loi indiquait clairement qu'aucune autorité ne confère à l'employeur le droit de contrain-

dre ses employés à agir contre leur conscience ou contre leur principe, et que c'est une pratique déloyale, une partie de l'agitation et de la contestation qui ont secoué plusieurs grèves dans le passé, serait ainsi éliminée. Je n'ai rien d'autre à ajouter.

Le président: Messieurs, je mets l'amendement aux voix.

Amendement rejeté: oui, 2; non, 10.

Article 184 adopté.

Au sujet de l'article 185—*Interdictions relatives aux syndicats.*

[Texte]

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have a few questions on this proposed section, and in particular, on proposed paragraph (f). I am very interested in seeing one word in here and it applies to discrimination. Perhaps the sort of thing I am thinking about is in other federal acts, in particular the one the Minister of Labour has just recently introduced regarding discrimination.

It says here that no trade union shall:

(f) expel or suspend an employee ... by applying to him in a discriminatory manner the membership rules of the trade union;

I am very concerned about this type of clause, particularly when I do not see anything in here that says no trade union shall deny membership to any particular person on the basis of race, creed, colour, sex or ancestry.

I have heard many people talk about the wherewithal of the railways and the railway unions, but I just want to let you know and to put it on the record, that back in the supposed good old days, it was impossible for a man of colour, particularly a black, to get any advancement on either of the respective railways. I think it is common knowledge that as far as he could go was a porter.

Of course, now that the railways have gone to pot—unfortunately, too, at that—I find that these same men do hold other areas of responsibility, much to the credit of an enlightened thinking. But I just want to put it on the record that in the good old days this is what this country used to do to people who had considerable merit.

What I want to say, while we are talking about unfair labour practices, is that I do not see anything in this particular proposed section regarding trade unions—and I am not saying that they do do this, but I am just wondering where I can find some assurance on this point—that as far as federal legislation is concerned regarding labour management relations, that we can be assured that they are not practising this sort of thing, that is, denying people membership in their unions because of their race, creed, colour, religion, sex or ancestry. Are we covered in this regard and, if so, where?

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: Yes, we are covered completely in a different act, the Canada Fair Employment Practices Act, and not only in the existing act but probably in the revised act which will be coming before this Committee in strengthened form in due course.

Mr. Alexander: That is right. So in other words, we do not specifically have to relate, in this proposed act, to the set of circumstances to which I referred?

Mr. Wilson: No. It is to your advantage, too, because the FEP Act has much stronger prohibitions against that kind of thing than this proposed act.

• 1605

Mr. Alexander: Yes, I would think so. I am pleased to know that at least this act—and of course it would be subject to the other act, because I was most concerned about that sort of nonsense, and as long as I am around I will always speak against any possibility of this sort of thing being ignored. I know it is not, but I want to put it on record to show or to advise where words of assurance can come from.

Proposed Section 185 agreed to.

On proposed Section 186—*General prohibition.*

[Interprétation]

M. Alexander: Monsieur le président, j'ai plusieurs questions à poser au sujet de cet article, et en particulier au sujet de l'alinéa f). Le mot discriminatoire y est utilisé, et cela m'intéresse vivement. Peut-être que ce mot réveille en moi s'applique aussi à d'autres lois fédérales, et je pense en particulier à la Loi que le ministère du Travail vient justement d'introduire à propos de la discrimination.

Il est dit, dans ce paragraphe, que nul syndicat ne peut:

f) exclure définitivement ou temporairement un employé ... en lui appliquant d'une manière discriminatoire les règles du syndicat relatives à l'adhésion;

Ce genre de disposition me préoccupe vivement, surtout quand je vois que rien ne stipule que nul syndicat ne doit refuser l'adhésion d'une personne pour des raisons de race, de religion, de couleur, de sexe, ou d'origine.

J'ai entendu beaucoup de personnes me parler des ressources des chemins de fer et des syndicats de chemins de fer, mais je veux simplement que vous sachiez, et que le procès-verbal en fasse foi, qu'au soit-disant bon vieux temps, il était impossible à un homme de couleur, surtout un noir, d'avoir de l'avancement dans aucune des deux compagnies. Nul n'ignore que les postes les plus élevés pour eux étaient ceux de porteurs.

Bien entendu, maintenant que les chemins de fer sont au bord de la faillite, ce qui est regrettable d'ailleurs, je retrouve ces mêmes hommes à des postes de responsabilité, ce qui doit être porté au crédit de ces compagnies. Je veux simplement qu'on fasse figurer au procès-verbal que c'est ainsi qu'au bon vieux temps ce pays traitait ces personnes qui avaient considérablement de mérite.

Ce que je veux dire, puisque nous parlons des pratiques de travail déloyales, c'est qu'il n'y a rien dans cet article traitant des syndicats—il ne s'agit pas d'une accusation, je m'inquiète simplement d'un manque de précision à ce sujet,—en ce qui concerne la législation fédérale sur les relations ouvriers-patronat, qui nous assure que ce genre de chose n'est pas pratiqué par les syndicats, qu'ils ne refusent pas certaines personnes pour des raisons de race, de couleur ou de sexe. S'il y a une garantie à cet égard, où se trouve-t-elle?

Le président: Monsieur Wilson.

M. Wilson: Oui, cette garantie se trouve dans une loi différente, la Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi. Non seulement elle se trouve dans la loi actuelle, mais elle sera certainement renforcée dans la loi révisée dont sera saisi en temps utile le Comité.

M. Alexander: Très bien. Par conséquent, en d'autres termes, il n'est pas nécessaire de se référer aux genres de circonstances auxquelles j'ai fait allusion, dans ce projet de loi?

M. Wilson: Non, et c'est tout à votre avantage, car la Loi canadienne sur les justes méthodes d'emploi comporte des interdictions beaucoup plus fortes contre ce genre de méthodes que ce projet de loi.

M. Alexander: Oui, c'est aussi mon avis. Bien entendu, cette nouvelle loi devra respecter les dispositions de l'autre loi. Ce genre d'absurdité me préoccupe vivement, et tant que je serai là, je m'opposerai toujours à ce que ce genre de possibilité puisse être négligée. Je sais que tel n'est pas le cas, mais je veux que le procès-verbal montre où indique où de tels mots d'assurance peuvent être trouvés.

Article 185 accepté.

Sur l'article 186—*Interdiction générale.*

[Text]

Mr. Alexander: Is there much of a practice in this regard, Mr. Wilson? I notice that this is a carry-over. In proposed section 186 there is a similar provision. Is there much of a practice of this sort of thing? I have received letters from—I do not have to refer to the location. It would open up the ballpark. But is this clause being ignored in many instances, or is it just the odd instance?

Mr. Wilson: Do you refer to proposed Section 186?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: Proposed Section 186 is put in there to cover any person who is not connected with management or with a trade union to do the things which we prohibit, trade unions and people acting on their behalf. This may be just some other person who is unconnected and who is doing it entirely on his own. This is a general prohibition which is intended to cover the specific prohibitions which go along in the previous sections.

Mr. Alexander: I was wondering why. I think that the previous two sections are certainly very important. I am wondering why the third party is not referred to in this particular clause vis-a-vis the other two sections. Perhaps it is covered by:

185: No trade union and no person acting on behalf . . .
I suppose that would cover it.

184(1) No employer and no person acting on behalf of an employer . . .

Of course, if those are persons acting on behalf of—what about the . . .

Mr. Wilson: These cover the people who are acting on their own.

Mr. Alexander: It is people who are acting on their own. I am wondering why there was not consideration by the department to relate this section to proposed Sections 185 and 184, vis-a-vis the individual, not the employer, the trade union, or the person acting on their respective behalf. But it reads:

186. No person shall seek by intimidation . . .
etcetera, or contravene proposed Sections 184 or 185. This is why I would carry it that far.

Mr. Wilson: I suppose you could have put in those sections, "and no other person", but the draftsmen thought that it would be more desirable to—and I think it is more striking and outstanding because it stands alone. Being included in the union section or the management section, it might be presumed to have a management or a trade union connection.

Mr. Alexander: Could Mr. Mitchell step a little further than that? Or is it necessary that you refer to the prohibitions vis-a-vis this third party, as related in proposed Sections 185 and 184?

Mr. Mitchell: We considered that, Mr. Alexander. The thing is that the prohibitions under proposed Section 184 will either be committed by an employer or an employer's agent. For example, if you talk about suspending or discharging employees, the only people who will do that will be employers or people acting on behalf of employers. Similarly in the trade union prohibitions in proposed Section 185 the only persons who can expel an employee from a membership in a trade union are the officers of the trade union. What you see in proposed Section 186 is about the only one of the unfair practices that can be committed by a stranger.

[Interpretation]

M. Alexander: Est-ce une pratique courante, monsieur Wilson? Je remarque qu'il s'agit d'un report. Il y a une disposition semblable à l'article 186. Est-ce une pratique courante? J'ai reçu des lettres en provenance de—ce n'est pas la peine que je précise l'endroit, cela pourrait ouvrir des polémiques. Cette disposition est-elle souvent non respectée, ou est-ce très rare?

M. Wilson: Vous parlez de l'article 186?

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: L'article 186 a pour but d'interdire à toute personne qui n'est pas liée au patronat ou au syndicat de faire ce que nous interdisons de faire au syndicat et aux personnes agissant pour leur compte. Cette personne peut être tout à fait étrangère et agir uniquement de son propre chef. Il s'agit d'une interdiction générale qui recouvre toutes les interdictions énumérées dans des articles précédents.

M. Alexander: Il ne fait aucun doute que les deux articles précédents sont très importants et je me demande pourquoi il n'est pas fait allusion à cette troisième partie dans les dispositions des deux autres articles. C'est peut-être couvert par:

185. Nul syndicat et nulle personne agissant pour le compte . . .

Cela devrait être suffisant.

184. (1) Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur . . .

Bien entendu, si ces personnes agissent pour le compte—que dire de . . .

M. Wilson: Cet article vise les personnes qui agissent pour leur propre compte.

Mr. Alexander: Pour les personnes qui agissent pour leur propre compte. Néanmoins, je me demande pourquoi le ministère n'a pas pensé à inclure cette disposition dans les articles 185 et 184 relatifs à l'individu et non pas à l'employeur, le syndicat ou la personne agissant en leur nom respectif. Il est bien écrit que:

186. Nul ne doit chercher, en usant de menaces . . .

Etc., ou à enfreindre les articles 184 et 185. C'est la raison pour laquelle je pense que cela serait possible.

M. Wilson: On aurait pu ajouter à ces deux articles, «et nulle autre personne», mais les rédacteurs ont pensé qu'il était plus souhaitable de l'isoler, et pour ma part, je pense que cela frappe beaucoup plus. Si on l'avait inclus dans l'article relatif aux employeurs ou dans l'article relatif au syndicat, on aurait pu supposer qu'il y a une relation avec l'employeur ou le syndicat.

M. Alexander: M. Mitchell pourrait-il ajouter quelque chose? Est-il nécessaire de se référer aux interdictions relatives à cette troisième partie, comme dans les articles 185 et 184?

M. Mitchell: Nous y avons pensé, monsieur Alexander. Il en ressort que ces interdictions de l'article 184 peuvent être enfreintes soit par l'employeur soit par une personne agissant en son nom. Par exemple, lorsqu'on parle de licenciement définitif ou temporaire d'employés, les seules personnes à pouvoir prendre ces décisions sont soit l'employeur, soit les personnes agissant pour le compte de l'employeur. De la même manière dans l'article 185 sur les interdictions relatives aux syndicats, les seules personnes qui peuvent exclure un employé du syndicat sont les délégués de ce syndicat. L'article 186 traite des seules pratiques déloyales qui peuvent être commises par un étranger.

[Texte]

• 1610

Mr. Alexander: So after complete review of all the prohibitions you conclude that a stranger could not become involved, at least directly anyway—

Mr. Mitchell: That is right.

Mr. Alexander: —with the prohibitions that are annunciated in proposed Sections 184 and 185.

Mr. Mitchell: That is right.

Proposed Section 186 agreed to.

The Chairman: Proposed Section 187, page 58. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I think what I am concerned about here, Mr. Chairman, is the fact that any person who has a grievance against a union must of necessity and through statute, I would say, wait for six months before he can register or, at least, file a complaint in order to have it pursued in order to see that his grievance is heard and can be adjudicated upon. I just wonder why he should wait six months. This seems to be an unusually long time. Perhaps I am not too familiar with the general practice and I wonder why he would have to wait six months.

Mr. Wilson: First, the objective of good labour relations is to see that the parties themselves exhaust their own remedies as is going on, for instance, in Montreal Port today. They must exhaust the remedies they have on hand before they go to a board or other tribunal, or a court and usually if they go to those organizations first without going through the procedures which have been agreed upon in a collective agreement for that sort of thing, the court orders them back to do what they should have done in the first place.

It takes a fair amount of time to process the grievance in some cases, particularly on national operations, such as railways, and that has been put in as a limit, and beyond that time, of course, the man is free to come to the board even though his grievance has not been fully processed. I think it is a reasonable limit. Shorter than that you would not catch a number of grievances that occur in national undertakings; longer than that the board—and some of them do take longer than six months—the board would say they cannot get it done in six months, then the man can come to us. Certainly two months as you propose would be far too short a time.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I am just trying to read the sequence here—the complaint shall be made to the board not later than 90 days from the date on which the offence occurred or—then, of course, the next section I really appreciate, he ought to have known when it occurred which gives him a certain amount of leeway. Then I get concerned, you know, because here we are talking about 90 days and then there is another 6 months, so we are talking about nearly a year. Therefore, if we talk about six months we are really not referring to six months per se, but we are involved with a period of at least nine months, if I am not mistaken. In the first instance, the complaint has been going on for at least 90 days, at least 90 days, which the complainant knew of; then you could get a later date which, as a result of his finding out about it subsequently, the board gives him leeway in this regard. Then there is another six months added to that. Do you still feel that my two-month period is out of order?

[Interprétation]

M. Alexander: Par conséquent, après avoir passé en revue toutes les interdictions, vous concluez que les interdictions énoncées aux articles 184 et 185 ne s'appliquent pas, du moins directement...

M. Mitchell: C'est exact.

M. Alexander: ... à un étranger.

M. Mitchell: C'est exact.

Article 186 adopté.

Le président: Au sujet de l'article 187 à la page 58. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Ce qui me préoccupe dans cet article, monsieur le président, c'est le fait qu'une personne qui a à se plaindre d'un syndicat doit nécessairement et de par les statuts attendre pendant six mois avant de pouvoir enregistrer ou, tout du moins, déposer une plainte permettant d'engager les procédures appropriées. Je me demande simplement pourquoi il lui faut attendre six mois. Ce délai me semble extraordinairement long. Il s'agit peut-être d'une pratique courante, mais je me demande tout de même pourquoi il lui faut attendre six mois.

M. Wilson: Tout d'abord, une bonne loi des relations de travail doit s'assurer que les parties elles-mêmes ont épuisé tous les recours à leur disposition comme c'est le cas, par exemple, pour le conflit du port de Montréal à l'heure actuelle. Il faut qu'elles épuisent tous ces recours dont elles disposent avant de se présenter devant un conseil ou un tribunal, et généralement si elles s'adressent à ces organismes avant d'épuiser les procédures qui ont été adoptées dans la convention collective pour régler ce genre de différends, le tribunal leur ordonne de le faire car c'est ce qu'elles auraient dû faire en premier lieu.

Dans certains cas, ces examens de griefs sont relativement longs, surtout lorsqu'il s'agit d'entreprises nationales telles que les chemins de fer, et il s'agit donc d'un temps limite au delà duquel la personne est libre de s'adresser au conseil même si son grief n'a pas été complètement examiné dans le cadre de la convention collective. Il me semble que c'est une limite raisonnable. Si ce délai était plus court nombre de différends qui surviennent dans le cadre d'entreprises nationales ne pourraient être réglés. Il faut même parfois plus de six mois pour les régler, et au delà de ces six mois le Conseil peut alors inviter la personne à comparaître. Les deux mois que vous proposez représentent un délai beaucoup trop court.

M. Alexander: Monsieur le président, j'essaie simplement de suivre l'ordre des choses. La plainte doit être adressée au Conseil dans les 90 jours qui suivent la date à compter de laquelle le plaignant a eu, et c'est, bien entendu, ce qui suit qui m'intéresse vraiment, aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances donnant lieu à la plainte, ce qui peut entraîner certains retards. Et c'est là que je commence à me poser des questions, car on parle d'abord d'un délai de 90 jours, puis vient un nouveau délai de 6 mois et par conséquent il s'agit en fait de presque une année. C'est-à-dire que lorsque nous parlons d'une période de six mois il s'agit en fait d'au moins neuf mois, si je ne m'abuse. Premièrement, cela fait au moins 90 jours qu'à la connaissance du plaignant la mesure donnant lieu à cette plainte a eu lieu; je dis au moins 90 jours car il peut en avoir eu connaissance que plus tard et le Conseil lui donne une certaine latitude à cet égard. Ensuite, il faut ajouter à ceci une autre période de six mois. Pensez-vous toujours que la période de deux mois est trop courte?

[Text]

• 1615

Mr. Wilson: Yes, I do, because the grievance would not be processed to the point where the man would have had a satisfactory judgment. If they processed it so fast to come in with it in two months they would probably not give it very good consideration at all. Then you have to remember where it is proven that the expulsion or suspension from membership by discrimination or the disciplinary discrimination has taken place, when the judgment is made by the board would try to make the man whole in so far as whatever losses he had suffered by reason of discrimination or by reason of expulsion.

Mr. Mitchell: And further, Mr. Alexander, the employer is prohibited from terminating his employment by reason of his expulsion, so presumably he is working during this six-month period.

Mr. Alexander: So he is really not out anything. He is not working but he is not out anything.

Mr. Mitchell: Yes.

Mr. Alexander: Of course that does not hold true if he is expelled.

Mr. Mitchell: If he is expelled from the union?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Mitchell: He cannot be fired from his job unless he was expelled because he was not paying his dues.

Mr. Wilson: He can be expelled for not paying his dues but ...

Mr. Mitchell: Yes.

Mr. Wilson: ... he can be expelled for some other reason.

Mr. Alexander: Any reason.

Mr. Mitchell: And that is covered on page 55 by proposed Section 184(3)(a)(ii).

Mr. Alexander: It says:

... other than a failure to pay the periodic dues, assessments and initiation fees uniformly required to be paid ...

At times that escapes my acceptance but I cannot possibly argue with Mr. Wilson and his colleagues. So I will ...

Mr. Wilson: When the man can be expelled, of course, and he is not dismissed from unemployment by reason of that fact but for a reason other than a failure to pay dues. His appeal to the board would be in the nature of getting an adjustment of the discrimination which has removed him from membership so that he can regain his membership.

Mr. Alexander: Yes.

An hon. Member: Pass the clause when I am like this.

Mr. Alexander: That is the Clause that refreshes. Mr. Chairman, I do not really accept it but I can see some reasoning behind Mr. Wilson's explanation so I will not proceed with that and vote. Or have I put it anyway? I do not think I have put that.

[Interpretation]

M. Wilson: Oui, je le pense, car l'examen du grief serait trop rapide et le jugement ne serait pas satisfaisant pour le plaignant. Si les choses allaient aussi vite, l'examen ne serait pas du tout concluant. De plus, il ne faut pas oublier que lorsqu'il est trouvé que l'exclusion temporaire ou définitive d'un employé du syndicat procède d'une mesure disciplinaire discriminatoire, le Conseil lors du jugement s'efforcera de rendre justice au plaignant en lui faisant obtenir une indemnisation pour ce qu'il a perdu à la suite de cette mesure discriminatoire ou de cette exclusion.

M. Mitchell: J'ajouterais, monsieur Alexander, que la loi interdit à l'employeur de licencier cet employé sous prétexte qu'il a été exclu, et que par conséquent il continue à travailler pendant cette période de six mois.

M. Alexander: Par conséquent, il n'est pas vraiment renvoyé. Il ne travaille pas mais il n'est pas renvoyé.

M. Mitchell: Oui.

M. Alexander: Bien entendu, ce n'est pas vrai s'il est exclu.

M. Mitchell: S'il est exclu par le syndicat?

M. Alexander: Oui.

M. Mitchell: Il ne peut perdre son travail que s'il a été exclu parce qu'il ne payait pas ses cotisations.

M. Wilson: Il peut être exclu pour ne pas avoir payé ses cotisations mais ...

M. Mitchell: Oui.

M. Wilson: ... il peut être exclu pour bien d'autres raisons.

M. Alexander: N'importe laquelle.

M. Mitchell: Et c'est justement ce dont traite l'article 184(3)(a)(ii), à la page 55.

M. Alexander: Il est dit:

... autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, contributions et droits d'adhésion que tous les membres du syndicat sont uniformément tenus de payer ...

Il m'est parfois difficile d'accepter cette raison, mais ce n'est pas la peine d'essayer d'en débattre avec M. Wilson et ses collègues. Par conséquent ...

M. Wilson: Bien entendu, cette personne n'est pas licenciée parce qu'elle encourt une exclusion pour une autre raison que le défaut de paiement des cotisations. Cette personne fait appel devant le Conseil, ce sera dans le but d'éliminer cette mesure discriminatoire et de pouvoir de nouveau adhérer au syndicat.

M. Alexander: Oui.

Une voix: Adoptez cet article.

M. Alexander: C'est un article rafraîchissant. Monsieur le président, je ne suis pas vraiment d'accord, mais je comprends un peu le raisonnement de M. Wilson et je m'en tiendrai là. Je suis prêt à passer au vote. Je ne sais si on mis cet article aux voix?

[Texte]

The Chairman: No, this has not been put so we can still talk about it. Shall proposed Section 187 carry?

Proposed Section 187 agreed to.

On proposed Section 188—*Duty and power of the Board*

An hon. Member: Carried.

Mr. Alexander: I would like it to be put on the record that nothing is carried until Alexander has had an opportunity to ... just in case I happen to fall asleep here. I am thinking about my next question. Just let it be known that nothing is carried, not a thing. As I am the only one who has an active interest in this bill it is up to me at this particular time.

• 1620

The Chairman: Order. Are there any questions on proposed Section 188?

Proposed Section 188 agreed to.

Proposed Section 189—*Board orders*

Mr. Alexander: May we have a little background on this proposed section? I admire the intelligence of my colleagues around this table who can peruse a one-page section in 30 seconds and say it is carried.

Mr. Barnett: We have already been over it and checked it.

Mr. Alexander: Oh, I know you have checked it before.

Mr. Barnett: Very thoroughly.

The Chairman: Order, please.

Mr. Barnett: We stayed up all last night doing just that.

Mr. Alexander: As you just came on the Committee, that is the biggest laugh I have had so far.

The Chairman: We will wait for Mr. Wilson's explanation of proposed Section 189.

Mr. Wilson: Proposed Section 189 relates, as the sidenote says, to "Board orders". It is a corresponding provision to what is in the present act, but it is cast in a different form. It relates to a different agency than the Minister of Labour. It covers such cases as failure to bargain, where the employer has changed the conditions of employment unfairly, or where certain unfair labour practices of employers and unions have taken place the board may take remedial action as listed there, including the payment of compensation, and in respect of the refusal of an employer to employ someone, the board can order reinstatement.

Mr. Alexander: There are no fines within the purview of the board at this particular stage?

Mr. Armstrong: No, there are none.

Mr. Alexander: So, it is strictly compliance orders.

Mr. Wilson: That is right. All those proposed sections that you see there relate to a particular section in the unfair labour practices section or in the failure to bargain section. There is interference in union membership, as in (c), where there has been a failure to comply with that and by order the board may require an employer to rescind any disciplinary action. In (d), in respect of a failure to comply with discriminatory expulsion from union membership, expelled from membership because employer refused to perform an act contrary to the act, then the board may make the necessary orders enforcing observance of those practices.

[Interprétation]

Le président: Non, cela ne l'a pas encore été et nous pourrions en reparler. L'article 187 est-il adopté?

Article 187 adopté.

Au sujet de l'article 188—*Fonction et pouvoirs du Conseil.*

Une voix: Adopté.

M. Alexander: J'aimerais que figure au procès-verbal que rien ne peut être adopté tant qu'Alexander n'a pas eu l'occasion de ... ceci au cas où je m'endormirais. Je pense à ma prochaine question. Qu'on sache bien que rien ne peut être adopté, rien du tout. Étant donné que je suis le seul qui m'intéresse vraiment à ce projet de loi, cela me revient de droit.

Le président: A l'ordre. Y a-t-il d'autres questions au sujet de l'article 188?

Article 188 adopté.

Au sujet de l'article 189—*Ordonnances du Conseil.*

M. Alexander: Pourrais-je avoir quelques explications au sujet de cet article? Je suis en admiration devant l'intelligence de mes collègues qui peuvent étudier un article d'une page en 30 secondes et dire qu'il est adopté.

M. Barnett: Nous l'avons déjà étudié.

M. Alexander: Je sais que nous l'avons déjà étudié.

M. Barnett: De A jusqu'à Z.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît.

M. Barnett: Nous n'avons fait que cela hier soir.

M. Alexander: C'est la meilleure que j'aie jamais entendue. C'est la première fois que vous venez au comité.

Le président: M. Wilson va nous donner des explications au sujet de cet article 189.

M. Wilson: Comme c'est indiqué dans la marge, cet article 189 traite des «ordonnances du Conseil». Cette disposition correspond à celle qui existe dans la loi actuelle, mais elle est rédigée d'une manière un peu différente. Elle se rapporte à un autre organisme que le ministère du Travail. Cela traite de cas tel que le défaut de recourir à la négociation lorsque l'employé a modifié les conditions de travail d'une manière injuste, ou lorsque des pratiques de travail déloyales sont utilisées par l'employeur et les syndicats. Le Conseil peut alors entreprendre les actions qui sont énumérées dans cet article, y compris le versement d'indemnités, et lorsque l'employeur refuse d'employer une personne, le Conseil peut lui ordonner la réintégration.

M. Alexander: Il n'est pas question d'amendes infligées par le Conseil à ce stage?

M. Armstrong: Non.

M. Alexander: Par conséquent, il ne s'agit que d'ordonnances de se conformer à certaines décisions.

M. Wilson: C'est exact. Tous ces articles se rapportent aux articles relatifs aux pratiques déloyales du travail ou à l'article relatif à l'obligation de négocier. Il y est aussi question de l'adhésion syndicale, comme à l'alinéa c), ou pour défaut de se conformer à l'alinéa 184(3)e), le Conseil peut requérir un employeur par ordonnance, d'annuler une mesure disciplinaire. L'alinéa (d) traite de l'exclusion discriminatoire, lorsqu'un employé a été exclu parce qu'un employeur a refusé d'accomplir un acte constituant une contravention à la présente partie, le Conseil peut émettre les ordonnances nécessaires pour qu'on observe ces pratiques.

[Text]

Mr. Alexander: When you talk about compensation as it applies to employees I do not really know what you are referring to.

Mr. Wilson: It is defined half-way down page 61 of proposed Section 189(b)(ii). It reads:

(ii) pay to any employee or former employee affected by that failure compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to the employee;

It does not take any remedial compensation into account.

Mr. Alexander: No. So, he just gets what was coming to him and no more.

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Alexander: Does he always get what is coming to him? I know it is within the discretion of the board. It says "not exceeding", which means it could be less than what he would have been entitled to.

Mr. Wilson: In circumstances where the employee has had another job and the case has taken a fair length of time, boards can take into account the earnings or other income that he has earned during the period between his dismissal and his reinstatement.

In a case, which I think was in Washington, it took several years for the National Labour Relations Board to settle the complaints, and the compensation amounted to some thousands of dollars each because the men had not worked.

• 1625

Mr. Alexander: Mr. Wilson, what is the next step in the event an order of compliance is issued respecting compensation and it is not paid forthwith? I would hope that such orders do refer to a...

Mr. Wilson: That order then would be brought by the employee in the court and the employer would, on plaintiff being in contempt, have to pay it unless he were bankrupt.

Mr. Alexander: This is the type of order that is filed in the federal court and as a result of its being filed in the federal court, it is assumed that the proceedings came from that court, so you could issue execution, grab the guy's stuff, et cetera.

Mr. Wilson: That is right.

Proposed Section 189 agreed to.

On proposed Section 190—*Lockout contrary to this Part*

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on offences and penalties, this section certainly means something, but I know it is subject to the consent of the Minister to issue his approval for prosecution, is it not? Am I wrong, before we even get into this?

Mr. Wilson: That is proposed Section 190, is it?

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: Yes, those would be the Minister's.

[Interpretation]

M. Alexander: Vous parlez d'indemnités et je ne comprends pas très bien dans la mesure où cela s'applique aux employés.

M. Wilson: L'explication se trouve à l'alinéa b) (ii) de l'article 189, à la page 61:

(ii) de payer à un employé ou ancien employé concerné par ce défaut une indemnité ne dépassant pas la somme qui, à son avis, est équivalente à la rémunération qui aurait été payée par l'employeur à l'employé, n'eût été ce défaut.

Il ne s'agit pas d'une indemnité supplémentaire.

M. Alexander: Non, par conséquent, il n'obtient que ce qui lui est dû.

M. Wilson: C'est exact.

M. Alexander: Est-ce toujours le cas? C'est à la discrétion du conseil. Ce sous-alinéa stipule «ne dépassant pas», ce qui peut signifier que cela peut représenter moins que ce qui lui est dû.

M. Wilson: Si l'employé a trouvé un autre travail et que l'affaire a duré assez longtemps, les conseils peuvent tenir compte des revenus qu'il a perçus au cours de la période s'étendant entre son licenciement et sa réintégration.

Je crois me souvenir qu'à Washington, le Conseil des relations nationales du travail a mis plusieurs années à régler une affaire, et l'indemnisation se montait à quelque milliers de dollars pour chaque employé car ils étaient restés sans travail pendant toute cette période.

M. Alexander: Monsieur Wilson, que se passe-t-il lorsqu'une ordonnance relative à une indemnité est ignorée et que le paiement n'est pas effectué? J'espère que ce genre d'ordonnance...

M. Wilson: Cette ordonnance est alors portée devant les tribunaux par l'employé, et l'employeur doit alors effectuer le paiement à moins qu'il ne soit en faillite.

M. Alexander: C'est le genre d'ordonnances qu'on dépose devant un tribunal fédéral, et par conséquent, on assume que la procédure a été faite par ce tribunal, et on peut donc émettre un mandat d'exécution, faire une saisie, etc., etc.

M. Wilson: C'est exact.

Article 189 adopté.

Au sujet de l'article 190 *Lock-out en violation de la présente partie.*

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, cet article entrant dans la rubrique infractions et peines a certainement beaucoup de signification, mais je sais qu'il ne s'applique que sous réserve du consentement du ministre avant les poursuites, n'est-ce pas? Avant d'entamer la discussion, j'aimerais savoir si je me trompe?

M. Wilson: Il s'agit bien de l'article 190, n'est-ce pas?

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: Oui, ces articles dépendent du consentement du ministre.

[Texte]

Mr. Alexander: I know we are not in that section as yet, and perhaps I am a little ahead of myself. I will get into that a little later on. Is this a new section? I suppose this is not a new section, but have the penalties been increased?

Mr. Wilson: Yes, very much.

Mr. Alexander: Have they been increased from \$500?

Mr. Wilson: I think it was \$1,000.

Mr. Alexander: For each day the lockout continues or for each day the strike continues?

Mr. Armstrong: They were in the hundreds of dollars, Mr. Alexander. The corresponding would be \$250, \$300, \$150 and \$300.

Mr. Alexander: Do you mean that subsection (4) used to be \$300 and now it is up to \$10,000?

Mr. Armstrong: The ordering may be different and the amounts certainly are different. It is under Section 41.

Mr. Wilson: Is that the general or the specific?

Mr. Armstrong: It is the corresponding section.

Mr. Wilson: A lockout fine not exceeding \$250 for each day; a person acting on behalf of an employer in a lockout situation, \$300 and no daily fine; in the case of a strike, every trade union found guilty is liable to a fine of \$150 for each day the strike exists under the existing legislation; an officer or representative of a trade union summarily convicted, a fine not exceeding \$300. They are balanced, \$250 for strike and lockout for each day and \$300 as a straight fine for persons.

Mr. Alexander: When we were discussing the proceedings here a very unique formula was suggested.

• 1630

I forget by which union. I do not particularly go along with it. As a matter of fact I do not go along with it. But it seems to me that what one union was asking for, an ability to appreciate the circumstances of unions as opposed to corporations in terms of money, they thought that because unions do not have too much money, it is very unfair that the department would even consider thinking of asking for a fine of \$1,000 for each day that the lockout continues, which they thought was a pretty good idea. But when it came down to \$1,000 for each day that a strike continues, they thought it was a little too high. I wonder if you could give me some comments on that. I do not agree with it, but I thought it was a novel approach, whether in fact unions are that poor or not in a general way of speaking.

Mr. Wilson: It depends upon the union. Some unions are quite poverty-stricken, either because they do not collect many dues or do not have many members. Others have wealthy conditions because they have many members, and their due structure is higher.

These fines in part reflect the general inflation that has occurred since 1948, and I think they probably reflect the opinion that you might be better able to get at an employer or a trade union in certain circumstances through the pocket-book.

[Interprétation]

M. Alexander: Je sais que nous n'en sommes pas encore à cet article, et je vais peut-être un petit peu trop vite. Nous en reparlerons plus tard. S'agit-il d'un nouvel article? Je ne le pense pas. Les peines ont-elles été augmentées?

M. Wilson: Oui, énormément.

M. Alexander: Les \$500 ont-ils été dépassés?

M. Wilson: Je crois qu'il s'agissait de \$1,000.

M. Alexander: Pour chaque jour pendant lequel se poursuit le lock-out ou pour chaque jour pendant lequel se poursuit la grève?

M. Armstrong: Il s'agissait de centaines de dollars, monsieur Alexander. Les chiffres correspondant sont \$250, \$300, \$150 et \$300.

M. Alexander: Voulez-vous dire que le paragraphe (4) indiquait une somme de \$300 qui maintenant est passée à \$10,000?

M. Armstrong: Il se peut que l'ordre soit différent et les montants le sont certainement. Il s'agit de l'article 41.

M. Wilson: S'agit-il des dispositions générales ou de cet article en particulier?

M. Armstrong: Il s'agit de l'article correspondant.

M. Wilson: Une demande ne dépassant pas \$250 pour chaque jour de lock-out; une demande de \$300 pour une personne agissant pour le compte d'un employeur lors d'un lock-out, pas d'amende journalière; une amende de \$150 pour chaque jour de grève pour tout syndicat déclaré coupable aux termes de la loi actuelle; une amende ne dépassant pas \$300 pour tout dirigeant ou représentant d'un syndicat sur déclaration sommaire de culpabilité. Il y a un équilibre, \$250 pour chaque jour de grève ou de lock-out et une amende de \$300 pour les personnes.

M. Alexander: Lors de la discussion au sujet des procédures, on a suggéré une formule unique.

Je ne me souviens plus de quel syndicat il s'agissait au juste, d'autant plus que je n'étais pas entièrement d'accord avec celui-ci. Ce que les syndicats voudraient c'est que l'on tienne compte de leurs conditions financières par opposition à celles des grosses sociétés. En effet les syndicats estiment que frapper les sociétés d'une amende de \$1,000 pour chaque jour que dure le lock-out est parfaitement légitime alors que \$1,000 pour chaque jour que dure la grève est selon eux exagéré. Je ne suis pas d'accord avec ce point de vue. Mais je voudrais savoir ce que vous en pensez et s'il est vrai que dans l'ensemble les syndicats sont aussi pauvres qu'ils le prétendent.

M. Wilson: Tout dépend des syndicats. Certains sont en effet très pauvres, soit qu'ils ont très peu de membres ou qu'ils ne touchent pas suffisamment de cotisations. D'autres par contre sont riches, ayant de nombreux adhérents et des cotisations plus élevées.

Ces amendes dans l'ensemble traduisent l'inflation générale qui s'est produite depuis 1948; elles traduisent par ailleurs l'opinion selon laquelle c'est par le porte-monnaie que l'on touche le plus sûrement employeur et syndicats.

[Text]

Mr. Alexander: I think the concern that was registered was that some trade unions—if you hit them with a fine of \$1,000, they are bankrupt for life. Does that make sense? I do not think I am taking it out of context.

Mr. Wilson: It does not really have to be \$1,000.

Mr. Alexander: No, or not exceeding. So what you are saying is that if this thing goes to court, the judge, through his counsel, would be very much aware of the circumstances of any particular union that was approached, or that was brought up before the bench. I think this is what you are saying. This happens in every case, whether we are talking about unions or individuals. So their fear is really unfounded.

Proposed Section 190 agreed to.

On proposed Section 191.

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Barnett: I will ask for a brief explanation of proposed Section 191. The point that is puzzling me is why there is a reference to provisions of this part, other than Sections 148, 184 and 185. In addition to that, there is the provision in proposed Section 191 (1) in respect to "every person other". I wonder if we could have an explanation of what is involved in that.

Mr. Wilson: This is general offences by persons, as we explained in a previous section, that covers general offences which would come under the administration of the act by the Minister and not by the labour relations board. If you will look at those Sections, 148, 184 and 185 are matters dealt with by the board, and the board has a different procedure other than by way of summary conviction for the enforcement.

Mr. Barnett: Oh, I see. So the rest of the act is subject to enforcement and penalty by way of summary conviction, but those sections are enforced by the board directly. I think I get the point. Thank you.

• 1635

Proposed Section 191 agreed to.

On proposed Section 192—*Further offences*.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I do not think that I have any questions on that one, Mr. Chairman.

Proposed Sections 192 and 193 agreed to.

On Proposed Section 194—*Consent of Minister before prosecution*.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Yes, this is the proposed section which I was waiting for, Mr. Chairman. I do not get the reasoning behind this one, although I can, because I think that what Mr. Wilson will probably tell me is that if we did not have this proposed section in here, we would have a raft of consents being asked for.

Mr. Wilson: No, if you did not have it in here you would have a lot of people going straight to court.

Mr. Alexander: That is right, and is there anything wrong with that?

[Interpretation]

M. Alexander: Certaines personnes affirment qu'une amende de \$1,000 par jour risque d'acculer un syndicat à la faillite. Pensez-vous que ce soit exact?

M. Wilson: L'amende ne doit pas nécessairement être de \$1,000.

M. Alexander: Non, elle ne doit pas dépasser ce montant. Donc si l'affaire passe en justice, le juge tiendrait compte de la situation financière du syndicat. C'est ce qui arrive d'habitude qu'il s'agisse de syndicats ou d'individus. Donc cette crainte est non fondée.

L'article 190 est adopté.

L'article 191

Le président: Monsieur Barnett.

M. Barnett: Je ne comprends pas pourquoi il est question dans cet article de contravention aux dispositions autres que les articles 148, 184 185. J'aimerais également avoir une explication sur l'expression «toute personne autre» qui figure également dans cet article.

M. Wilson: Il s'agit d'infraction de caractère général commise par des personnes ainsi que nous l'avons expliqué dans un précédent article ayant trait à des infractions générales qui relèvent de la compétence du ministre et non pas du Conseil des relations du travail. En effet, les articles 148, 184 et 185 se rapportent à des questions relevant de la compétence du Conseil qui n'applique pas la procédure de la déclaration sommaire de culpabilité.

M. Barnett: Je comprends. Donc l'application et les amendes se rapportant aux autres articles de la Loi se font par déclaration sommaire de culpabilité, alors que ces articles sont mises en vigueur directement par le Conseil lui-même. Je vous remercie.

L'article 191 est adopté.

L'article 192—*Autres infractions*.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je n'ai pas de questions au sujet de cet article, monsieur le président.

Les articles 192 et 193 sont adoptés.

Article 194—*Consentement du ministre avant les poursuites*.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: C'est justement l'article que j'attendais, monsieur le président. M. Wilson dira sans doute que si on n'avait pas un tel article, on serait inondé de demandes.

M. Wilson: Non, si on n'avait pas un tel article, les gens iraient tout droit au tribunal.

M. Alexander: En effet. Et vous trouvez que ce n'est pas bien?

[Texte]

Mr. Wilson: Sure.

Mr. Alexander: What, for instance?

Mr. Barnett: We do not want these lawyers getting too fat.

Mr. Alexander: You sound like Charles Turner.

Mr. Wilson: I was afraid to say that.

Mr. Alexander: You go ahead. That is on the record 400 times now.

Mr. Wilson: There are certain kinds of disputes which are better settled directly by the parties or with the mediation services of the department and some people, when they go into court, have the divine belief that nobody should do anything while that matter is in court.

Mr. Alexander: This certainly does make sense in a way, but I am just concerned about the arbitrary withholding by the Minister. I will not get into anything current because I do not think that is fair, but there have been instances of late where the right to prosecute was asked for.

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Alexander: Knowing some of the background, it came as a great surprise, in these particular circumstances to which I refer, that the consent was not given.

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Alexander: The layman, looking in from the outside, knowing that these sorts of sections are available, knowing that this remedy is there but that it cannot be pursued until and unless you acquire the consent of the Minister—which is arbitrarily withheld, incidentally—wonders whether that is a fair ballgame.

Mr. Wilson: Not arbitrarily withheld.

Mr. Alexander: He does not have to ask anybody about it. He either gives it or else he does not.

Mr. Wilson: But he only does that after he refers it to the other party, usually for an explanation, and then the other party replies and gives its position. In some cases, we find that both parties have unclean hands, so why should we grant consent to prosecute to one and not to the other where no complaint has been filed?

Mr. Alexander: Yes, but how can he be judge and jury at the same time? This is the part that bothers me, in this particular instance. He not only judges whether he can give his consent; he also judges the merits of the case.

Mr. Wilson: It is not really a judgment on the merits of the case. The consent to prosecute conveys no assumption of guilt or innocence. By that, the Minister just means that he is clearing the way for them to go to court to prove whatever case they have.

Mr. Alexander: What you are trying to say is that you are continually seeking industrial peace.

[Interprétation]

M. Wilson: Certainement pas.

M. Alexander: Et pourquoi?

M. Barnett: Nous ne voulons pas que les avocats se fassent trop d'argent.

M. Alexander: Vous parlez comme Charles Turner.

M. Wilson: Je ne voulais pas le dire.

M. Alexander: Oh, je vous en prie. Ça fait déjà 400 fois que cela figure dans nos comptes rendus.

M. Wilson: Il vaut mieux que certains différends soient réglés directement entre les parties ou avec l'aide des services de médiation du ministère. Lorsqu'elles ont recours au tribunal, certaines personnes pensent qu'il ne faut rien faire tant que le juge n'a pas statué.

M. Alexander: Cela ne paraît pas très logique; mais ce qui me préoccupe c'est que le ministre peut refuser son consentement de façon tout à fait arbitraire. Je n'évoquerai pas ici des cas pendants, ce qui ne serait pas correct, mais je sais que des demandes ont été soumises récemment en vue d'obtenir l'autorisation d'intenter des poursuites.

M. Wilson: En effet.

M. Alexander: Étant donné les circonstances, j'ai été très surpris d'entendre que ces demandes avaient été rejetées.

M. Wilson: C'est exact.

M. Alexander: Le profane qui sait que ces articles figurent dans la loi mais qu'on ne peut s'en prévaloir sans le consentement du ministre, consentement qui peut être refusé arbitrairement, peut avec quelque raison mettre en doute la validité de cette procédure.

M. Wilson: Le consentement n'est pas refusé arbitrairement.

M. Alexander: Il ne doit consulter personne, il donne son consentement ou au contraire il le refuse.

M. Wilson: Mais le ministre ne prend position qu'après avoir consulté les deux parties en cause qui lui exposent leur point de vue. Il arrive que les deux parties n'aient pas la conscience claire, et pourquoi dans ces cas devrait-on accorder à l'une d'entre elles le droit d'intenter des poursuites du fait que l'autre n'a pas introduit une telle demande?

M. Alexander: Comment le ministre peut-il être en même temps juge et partie? C'est justement ce qui me préoccupe. En outre qu'il refuse son consentement, le ministre est appelé à décider du bien-fondé d'une cause.

M. Wilson: Il ne s'agit pas de décider du bien-fondé d'une cause. L'autorisation d'intenter des poursuites n'implique pas que l'on présume telle partie coupable ou innocente. Simplement le ministre autorise les deux parties à présenter leur cas devant le tribunal.

M. Alexander: En fait votre objectif est la recherche de la paix sur le front du travail.

[Text]

Mr. Barnett: Naturally.

Mr. Wilson: I cannot say any more than I have said, that in certain types of cases, particularly strike cases, it is much more easily done to try to settle the thing at once rather than somebody's going to court to prove a point.

• 1640

Mr. Alexander: But their going into court does not preclude them from the normal procedures available to them.

Mr. Wilson: Yes, it does at times, because the person who has received the consent sometimes feels that he should proceed with it to the bitter end before he does anything else about it. Of course it may be a case where there has been an unfair labour practice alleged against an employer and there has been a wildcat strike and it is clear beyond doubt that unfortunately the foreman, acting for the employer, has been provocative and has done things that he should not have done which has resulted in this short wildcat strike.

We have had as many as 300 or 400 truckers, for instance, individually, subject to consent cases. And in the air controllers strike it is only the other day that the Public Service Staff Relations Board really processed to the point of hearing all those cases.

The other thing about consent to prosecute is that often when you grant consent the person does not go to court at all. He does what you indicated a moment ago, he regards this as a triumph and tries to hold it over the head of the other party without going to court, he tries to get favourable publicity from it, and it is not used in the way that it was intended to be used.

Mr. Alexander: Yes, but you can never determine that beforehand.

Mr. Wilson: Well, we can determine it beforehand by looking back at the number of cases we have had and we find how few of them went to court.

Mr. Alexander: In the past two years how many applications for consent to prosecute have been applied for under the old act?

Mr. Wilson: It varies from year to year, but I would say 60.

Mr. Alexander: To how many would the Minister have given his approval?

Mr. Wilson: It depends on the type of case. If somebody wanted to prosecute, for instance, 600 teamsters individually and presented an application for prosecution . . .

Mr. Alexander: For each one.

Mr. Wilson: . . . in each one of them, we would probably suggest to the lawyer, or other person who files those, that the Minister was not prepared to grant mass . . .

Mr. Alexander: Not 600 but perhaps two.

Mr. Wilson: But if they wish to single out a few cases he would consider it. But that would be in a case where we knew that there had probably been some right on the employer's side.

[Interpretation]

M. Barnett: Évidemment.

M. Wilson: Je ne puis que répéter que dans certains cas, et particulièrement lorsqu'il y a grève, il vaut mieux essayer de régler le différend immédiatement plutôt que de porter la cause devant le tribunal.

M. Alexander: Mais le fait d'intenter des poursuites n'empêche pas les parties d'avoir recours aux procédures normales.

M. Wilson: Oui, cela les empêche car bien souvent la partie ayant été autorisée à intenter des poursuites estime qu'il faut aller jusqu'à la fin dans cette voie avant d'essayer une autre méthode. Il y a des cas de grèves sauvages bien entendu qui ont été provoquées par une pratique déloyale de la part de l'employeur lorsqu'il ne fait aucun doute que le contremaître agissant au nom de celui-ci, s'est rendu coupable de provocation.

Ainsi il y a eu des cas où 300 ou 400 camionneurs ont introduit des demandes de poursuites individuelles. Par ailleurs cela ne fait que quelques jours à peine que la Commission des relations de travail de la Fonction publique a réussi à terminer l'examen de l'ensemble des dossiers relatifs à la grève des contrôleurs aériens.

Par ailleurs il arrive bien souvent que lorsque le ministre donne son consentement, la cause n'est pas soumise au tribunal. En effet, la personne ayant obtenu le consentement ministériel se contente de ce seul triomphe sans aller jusqu'au tribunal, elle cherche à obtenir une publicité favorable, si bien que le but de la procédure n'est pas respecté.

M. Alexander: D'accord, mais c'est impossible à prévoir d'avance.

M. Wilson: On peut faire des prévisions lorsqu'on voit le nombre de cas qui n'ont jamais été portés devant les tribunaux.

M. Alexander: Pourriez-vous me dire combien de demandes de consentement en vue de poursuites furent introduites au cours de ces deux dernières années en application de l'ancienne loi?

M. Wilson: Les chiffres varient d'une année à l'autre, mais je dirais qu'il y en a eu environ 60.

M. Alexander: Et, sur ce nombre, combien le ministre en a-t-il approuvés?

M. Wilson: Tout dépend du cas. Si quelqu'un cherche à intenter des poursuites contre 600 routiers pris individuellement et soumettait une demande en ce sens . . .

M. Alexander: Pour chacun d'entre eux.

M. Wilson: Nous dirions probablement à l'avocat ayant introduit la demande que le ministre n'accorderait pas d'autorisation pour un tel nombre.

M. Alexander: Peut-être pas pour 600 mais bien pour 2.

M. Wilson: Mais il serait disposé à examiner quelques cas sur le nombre. Mais quoi qu'il en soit, il s'agirait de situations où l'employeur aurait des motifs de justification.

[Texte]

Mr. Alexander: I would have liked to delve into the case that presently has everyone concerned right now in Montréal; I will not do that because it is not fair.

If someone applied for the consent once, does that preclude him from applying again?

Mr. Wilson: Not at all. He could ask the Minister to review the decision or, if it had been rejected on the basis of form, he could file an application in proper form.

• 1645

Mr. Alexander: So this sort of procedure can be used one day and when finally the Minister makes up his mind and gives a decision, there is nothing to prevent a person from applying the next day.

Mr. Wilson: It may be that in the meantime certain developments or more facts had been uncovered. It depends on the form of the complaint. For instance, if somebody phones up and says, "I want consent to prosecute", or if they send a telegram that is not verified, which on its face seems to be too general and does not supply the particulars that the Minister would want, he would either reject it out of hand or suggest that they file an application for consent to prosecute in the form specified in the regulations under the act.

Mr. Alexander: Let me ask you this then. Is the Minister's word final when you apply? If he says, no, is that the end of the ball game?

Mr. Wilson: That is it.

Mr. Alexander: Why?

Mr. Wilson: The general principle, I can only say, is that for certain types of cases there is no place for them in the courts.

Mr. Alexander: Mr. Beer wants it to be put on the record that the Minister is the Queen's representative, so where else would you go. I could tell you where the Minister could go and I could tell you where somebody else could go, too.

I am just trying to explore this. What I ask for in this particular motion is why the Minister's word is the last word. In other words, I say "which shall not be unreasonably withheld." Now, that opens up an area in which a person can challenge the Minister's ruling in this regard. According to you, this is wrong.

Mr. Wilson: Instead of having the litigation in court on the thing, you would have litigation on whether the Minister acted properly or not.

Mr. Alexander: This is not unusual in proceedings where we are talking about prosecution.

Mr. Wilson: You have the same thing with a conciliation board. The Minister can refuse one or grant one, but there is no action that can be taken to compel him to grant one.

Mr. Alexander: I do not think the situations are analogous; one is really involved with the activity of management and labour as a result of the intervention of a conciliation board officer or a commissioner, but what I am talking about is prosecution because someone who has contravened...

[Interprétation]

M. Alexander: J'aurais bien aimé évoquer ici le cas qui nous préoccupe tous à Montréal mais ce ne serait pas juste.

Lorsqu'une demande a été introduite, est-ce que cela empêche de réintroduire une nouvelle demande?

M. Wilson: Pas du tout. On peut demander au ministre qu'il revoit sa décision, ou si la demande a été rejetée pour vice de forme, elle peut être réintroduite dans les formes prescrites.

M. Alexander: Donc, une telle demande peut être introduite à nouveau, même lorsque le ministre l'a rejetée une première fois.

M. Wilson: De nouveaux faits auraient pu apparaître entre-temps. Tout dépend du motif. Ainsi, si la demande est faite par téléphone ou par télégramme et que les circonstances n'ont pas pu être vérifiées, si bien que le ministre ne dispose pas de tous les renseignements, leur demande est soit rejetée directement, ou bien on invite le demandeur à introduire une demande dans les formes prescrites par la loi.

M. Alexander: La décision du ministre est-elle définitive? En cas de refus, y a-t-il un recours?

M. Wilson: La décision est définitive.

M. Alexander: Pourquoi?

M. Wilson: Il est préférable que certains cas ne passent pas par les tribunaux.

M. Alexander: M. Beer voudrait qu'il soit consigné aux comptes rendus qu'étant donné que le ministre est le représentant de la Reine, il ne peut aller ailleurs. Je pourrais bien lui dire où le ministre pourrait aller et où quelqu'un d'autre pourrait aller lui aussi.

Je voudrais savoir pourquoi la décision du ministre est sans appel. Et j'aimerais qu'on ajoute pour ma part les mots «ce consentement n'étant pas refusé pour des motifs déraisonnables». Or, vous semblez dire qu'il ne faut pas que l'on puisse faire appel de la décision du ministre sur ce sujet.

M. Wilson: Ça reviendrait à demander au tribunal de statuer non pas sur la cause elle-même mais sur la décision ministérielle.

M. Alexander: Cela n'a rien que de très normal.

M. Wilson: La même chose arrive dans le cas des commissions de conciliation. Le ministre peut accorder ou rejeter une demande, mais on ne peut rien faire pour l'y obliger.

M. Alexander: Ces deux cas ne sont pas identiques. Il s'agit d'une part de relations entre patronat et travailleurs à la suite d'une intervention d'un agent de conciliation alors que moi je parle de poursuite intentée à la suite d'une infraction...

[Text]

Mr. Wilson: I think the general explanation might be made that under the old act the board did very little in the way of performing functions and the Minister by consent to prosecute had control of unfair labour practices. Now, for all practical purposes, his control by way of consent to prosecute has been whittled away down. The scheme of this bill is that the board will now take over many of the functions, particularly the unfair labour practices functions which used to be his and which used to be settled in court by consent to prosecute, or not settled by refusing consent to prosecute, so a great deal of your concern should now have gone.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I will not pursue the matter any further.

I move that Clause 1 of the Bill be amended by deleting lines 45 to 48 on page 63 and substituting the following:

"194. (1) Except with the consent in writing of the Minister, *which shall not be unreasonably withheld*, no prosecution shall be instituted in respect of an offence under this Part.

(2) Where the Minister refuses his consent, he shall do so in writing within two weeks after the application for his consent and shall state the reasons for his refusal."

• 1650

The Chairman: I will read the amendment: Mr. Alexander has moved:

That Clause 1 of the bill be amended by deleting lines 45 to 48 on page 63 and substituting the following:

194. (1) Except with the consent in writing of the Minister, *which shall not be unreasonably withheld*, no prosecution shall be instituted in respect of an offence under this Part.

(2) Where the Minister refuses his consent, he shall do so in writing within two weeks after the application for his consent and shall state the reasons for his refusal.

All those in favour of the amendment . . .

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have made specific remarks regarding the first part of this motion. Now I will deal with the second part, and I will refer to another hypothetical case where the approval was sought but I do not know when the Minister gave his consent, or did not give his consent. In this particular situation he did not give his consent, and further, as far as I know, everyone knew that the consent had been asked for and, subsequently, they found that it had not been given, but there were no reasons given. I am sorry, I am using this as a hypothetical case. I want to know, first, how long can the Minister hang around with this thing or hold it in his lap, as the case may be, without advising the party who sought the consent, and further, does the Minister give reasons and are they publicized? I think this is the gist of the second part of the motion. First, there is no time limit; second, he does not give reasons.

Mr. Wilson: There are regulations under which the Minister acts in respect of this and when he does entertain a complaint, he sends it out and requires a reply in a certain period of time, but there is no time within which he is bound to give his consent. When he refuses consent the reason is usually given for the refusal in letter form.

[Interpretation]

M. Wilson: En application de l'ancienne loi, le Conseil faisait très peu de chose tandis que le ministre en autorisant des poursuites, contrôlait en fait les pratiques déloyales. Or, dans la pratique, son contrôle a été sérieusement réduit. En application du présent bill, ce sera le Conseil qui reprendra une série de fonctions relevant par le passé de la compétence du ministre, en particulier tout le domaine des pratiques déloyales qui faisaient l'objet du consentement ou du refus ministériel à la suite d'une demande de poursuite, si bien que vos inquiétudes ne sont plus guère fondées.

M. Alexander: Monsieur le président, je ne désire pas poursuivre cette question plus loin.

Je propose que l'article 1 du bill soit modifié par la suppression des lignes 45 à 48 figurant à la page 63 et qu'elles soient remplacées par ce qui suit:

«194. (1) Il ne peut être intenté de poursuite pour une infraction prévue par la présente partie qu'avec le consentement par écrit du ministre, *consentement qui ne sera pas refusé pour des motifs déraisonnables*.

(2) En cas de refus, le ministre le fera par écrit dans les deux semaines ayant suivi l'introduction de la demande et il donnera les motifs de son refus.

Le président: Je vais donner lecture de l'amendement: monsieur Alexander propose:

Que l'article 1 du bill soit modifié par la suppression des lignes 45 à 48 figurant à la page 63 et remplacé par ce qui suit:

194(1) Il ne peut être intenté de poursuite pour une infraction prévue par la présente partie qu'avec le consentement par écrit du ministre, *consentement qui ne sera pas refusé pour des motifs déraisonnables*.

2) En cas de refus du ministre, le refus sera formulé par écrit dans les deux semaines suivant l'introduction de la demande et le ministre donnera les motifs de son refus.

Que tous ceux qui sont pour l'amendement . . .

M. Alexander: J'ai déjà parlé à la première partie de ma motion et j'aimerais maintenant parler au sujet de la seconde. Il s'agit d'un deuxième cas hypothétique de la demande, mais je ne sais pas la réponse réservée par le ministre. Dans le cas qui me concerne ici, je sais qu'il l'a refusée à son accord sans donner de raisons alors que tout le monde avait été au courant de la demande. Je voudrais savoir quels sont les délais dans lesquels le ministre doit répondre à la personne ayant introduit une demande et deuxièmement, le ministre est-il tenu de motiver sa réponse et ses motifs sont-ils rendus publics? C'est-là l'essentiel de la seconde partie de ma motion. D'une part il n'y a pas de limite de temps et d'autre part, les refus ne sont pas motivés.

M. Wilson: Il existe des règlements régissant l'action ministérielle dans ce domaine; lorsqu'il reçoit une demande, il la passe à ses fonctionnaires qui sont tenus de lui fournir une réponse dans une limite de temps donnée, alors que lui n'est pas tenu de donner son consentement dans des délais déterminés. D'habitude, les refus sont signifiés par lettre.

[Texte]

Mr. Alexander: There is no time limit in that regard.

Mr. Wilson: No, not . . .

Mr. Alexander: Regarding my hypothetical case in which consent was asked for, it seemed to be a lengthy time before anyone knew it had been denied and I wonder whether this is in keeping with attempting to acquire industrial peace.

Mr. Wilson: Yes, it is for the purpose of promoting industrial peace because if you had a situation in a dispute which was well on the way to being settled, why would the Minister complicate it by granting consent to prosecute in a situation of that kind?

Mr. Alexander: In my hypothetical case, they were a long way from settlement.

Mr. Wilson: Where they were a long way from settlement, he might take the view that on the history of labour relations in that operation it might be a good thing to grant to consent to prosecute or not to grant it. That is, you take into account the particular situation which is arising and you also take into account the way in which you know, or your officers have reported, that those particular persons have been active. In some cases the actions are very provocative and inspire reactions which someone wants made the subject of an application for consent to prosecute and if it is decided that in all the circumstances the consent will not be granted. As I say, this is used as an adjunct to industrial peace and the minister has that in mind and the behaviour of the parties and the usefulness at any particular time of throwing something into court when we know that in this particular case it is not likely to get into court, but the person who has sought consent to prosecute will use it merely for propaganda purposes.

• 1655

Mr. Alexander: I think Mr. Beer . . .

Mr. Beer: I have a supplementary question for clarification. I think Mr. Wilson suggested why the Minister would grant justification for a prosecution while the negotiation is in process. The amendment, as I understand it, deals with it only in the event the Minister is refusing consent; and the amendment only says that if the Minister is refusing consent then he must do so in writing and within a two-week period. I want some clarification here because it would not seem to me that this would preclude a settlement as he is only asked to explain why and in writing why he has refused consent.

Mr. Wilson: As far as the waiting period is concerned it might be wise to do that for the same reason when you are refusing it. You have had the application and you have sent it out to both parties; then you suddenly find that if you refuse consent the other party is going to use it for propaganda purposes. In those circumstances we sit on it.

Mr. Alexander: I thought these parties were always acting in good faith.

Mr. Wilson: Well . . .

Mr. Alexander: That was what I was led to believe in the past few months . . .

[Interprétation]

M. Alexander: Il n'y a pas de limite de temps.

M. Wilson: Non.

M. Alexander: Pour en revenir au cas hypothétique que je viens d'évoquer, pas mal de temps s'est écoulé avant que le parti en cause sache que la demande avait été rejetée, je me demande si cela est compatible avec votre objectif de paix industrielle.

M. Wilson: Cette procédure est en effet compatible avec un tel objectif car pourquoi faudrait-il qu'alors qu'un différend soit sur le point d'être réglé, que le ministre complique toute l'affaire en autorisant des poursuites.

M. Alexander: Dans le cas que je viens d'évoquer, on était bien loin d'un règlement.

M. Wilson: Lorsque le règlement semble fort éloigné, le ministre décide, en fonction de l'historique de relations de travail dans un secteur en particulier, de rejeter ou d'autoriser des poursuites. Autrement dit, le ministre tient compte de chaque cas en particulier et de la façon dont la personne en cause a agi. Il arrive que des personnes se soient rendus coupables de provocation caractérisée qui provoque bien entendu des réactions, réactions qui ensuite font l'objet d'une demande de poursuite; dans ces circonstances, une telle demande peut être refusée. Le ministre doit tenir compte de toutes ces circonstances ainsi que de l'utilité de renvoyer tel ou tel cas devant un tribunal lorsqu'il sait pertinemment que le consentement servira uniquement à des fins de propagande.

M. Alexander: Je crois que M. Beer . . .

M. Beer: J'aimerais poser une question supplémentaire sur ce point. M. Wilson a expliqué pourquoi le ministre consentirait à des poursuites alors qu'une négociation est en cours. Si j'ai bien compris, cet amendement prévoit uniquement le cas d'un refus du ministre puisqu'aussi bien l'amendement stipule que parce que le ministre refuse son consentement, il doit le faire par écrit dans un délai de deux semaines. Il me semble qu'une telle procédure n'empêcherait nullement un règlement puisqu'on donnera simplement au ministre de motiver par écrit son refus.

M. Wilson: En ce qui concerne la période d'attente, elle serait tout aussi justifiée en cas de refus. Les demandes sont envoyées aux deux parties en cause; or, lorsque le ministre refuse son autorisation, l'autre partie risque de s'en servir à des fins de propagande, et c'est la raison pour laquelle nous attendons de signaler un tel refus.

M. Alexander: Je pensais que le parti agissait toujours de bonne foi.

M. Wilson: Eh bien, . . .

M. Alexander: C'est du moins ce que j'avais cru comprendre au cours de ces derniers mois . . .

[Text]

Mr. Barrett: Do you still believe in Santa Claus?

Mr. Alexander: ... while pursuing these witnesses. It seems to me that there is a—well I will not ask that question.

The Chairman: Mr. Barnett, do you want to add something to this, or are we ready for the question?

Mr. Barnett: I was just going to ask whether there is anything in the operation of this bill which inhibits the right of action of laying a charge under the Criminal Code or inhibits a party from launching a suit for damages in a civil action?

Mr. Mitchell: There is nothing.

An hon. Member: Why the hell would there be?

Mr. Barnett: The reason I asked that question is that it seems to me that it is relevant to the questions that Mr. Alexander has been asking. As I see it what we are dealing with here is purely action within the terms of the Labour Act and I wanted it to be clear in my own mind at least that this does not override in any way the right of laying a charge for an offence that may be provided for it being an offence under the Criminal Code or recourse to the courts in a civil action for damages. Am I correct in that?

Mr. Mitchell: That is correct, Mr. Barnett.
Amendment negatived.

The Chairman: Shall proposed Section 194 carry?

Mr. Alexander: On a point of order, Mr. Chairman. Are all my colleagues around the table members of this Committee, because I see so many new faces?

The Chairman: Yes they are, Mr. Alexander.

Mr. Barrett: Every one of them; true members. Never mind any innuendoes.

Mr. Alexander: I am not trying to make any innuendoes.

The Chairman: You know why ...

Mr. Barrett: Yes there were, there were innuendoes.

• 1700

Mr. Alexander: Every now and then, you have to make sure.

Mr. Barrett: They are all bona fide members of this particular committee.

The Chairman: Order, please.

Mr. Alexander: I will stay here until we get a perfect bill.

Mr. Barrett: I see there is quite a hole down there where you have been dragging your feet.

Mr. Alexander: All I can say to that is that I welcome you to this Committee because I am sure that when you leave here, you will know a lot more than you did when you came in.

Mr. Barrett: Thank you. I know that I will.
Clause 1, proposed Section 195 agreed to.

On proposed Section 196—*Inquiries regarding industrial matters*

[Interpretation]

M. Barrett: Vous croyez toujours au Père Noël?

M. Alexander: Lors de l'audience des témoins. Il me semble—mais je m'abstiendrai de poser ma question.

Le président: Vous avez quelque chose à ajouter monsieur Barnett ou peut-on passer aux voix?

M. Barnett: Je voudrais savoir s'il existe des dispositions du présent bill qui empêchent quiconque d'introduire une action conformément au code pénal ou d'introduire une demande de dommage et intérêt en se portant parti civil.

M. Mitchell: Non, rien n'empêche une telle procédure.

Un député: Pourquoi diable cela serait-il impossible?

M. Barnett: Si j'ai posé cette question c'est qu'elle me semble suivre logiquement celle posée par M. Alexander. Nous traitons ici uniquement de poursuite relevant des dispositions du code du travail; je cherche simplement à établir si ces dispositions risquent d'empêcher de quelque façon que ce soit des poursuites pour un délit prévu par le code pénal ou l'introduction d'une demande de dommage et intérêt.

M. Mitchell: C'est exact monsieur Barnett.
L'amendement est rejeté.

Le président: L'article 194 est-il adopté?

M. Alexander: J'invoque le Règlement monsieur le président. Est-ce que tous les députés ici présents font partie du comité?

Le président: Oui, monsieur Alexander, ils font tous partie du comité.

M. Barrett: Nous sommes tous des membres en due forme du comité.

M. Alexander: Je ne cherche pas à faire des insinuations.

Le président: Vous savez pourquoi ...

M. Barrett: Il y a eu des insinuations.

M. Alexander: De temps en temps il faut bien s'en assurer.

M. Barrett: Ils sont tous vraiment membres de ce comité.

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît.

M. Alexander: Je vais rester ici jusqu'à ce que le bill soit parfait.

M. Barrett: A force de tourner en rond, vous allez passer à travers le plancher.

M. Alexander: Tout ce que je peux vous répondre c'est que lorsque vous sortirez de ce comité je suis certain que vous en saurez beaucoup plus long que lorsque vous y êtes entré.

M. Barrett: Merci. Je suis certain que vous avez raison.
Article 195 adopté.

Article 196: *Enquêtes relatives aux questions industrielles*

[Texte]

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have an amendment on this matter which I will read. It affects both proposed sections 196 and 197. I would move that Clause 1 of the bill be amended by deleting lines 8 to 19 on page 64 and substituting therefor the following:

196. For the better assuring that industrial relations continuously serve the promotion of the common well-being as well for the better preserving of industrial peace in the public interest, the Minister shall promote and encourage, in the field of labour-management relations,
- (a) research in the social, political, economic, legal, psychological and other aspects of such relations, including employer and employee organization, personnel administration, social security, and labour legislation;
 - (b) full discussion and the exchange of ideas regarding the planning and conduct of such research;
 - (c) the public dissemination of significant results of such research;
 - (d) the improvement of the materials and methods of instruction used in such research; and
 - (e) the planning, supervision, co-ordination, analysis, and appraisal of industrial relations for the purpose of securing the most efficient co-operation of all groups and persons engaged in the production and distribution of goods and the provision of services.

Mr. Chairman, I do not think that I have to elaborate on it to any great extent except to emphasize and to re-emphasize that what I am attempting to do is to lay the groundwork by the particular means which I had alluded to in order that we do have, in fact, an interest in and a means whereby the Minister is promoting industrial peace.

I do not know what Mr. Wilson thinks of this. I do not think that your proposed sections, as they are right now, elaborate sufficiently, as far as I am concerned, the means by which the Minister would attempt to gain and perhaps effect good industrial relations. I do not think I have anything further to add, although I am prepared to talk a little bit more after I have had the wisdom of Mr. Wilson and his colleagues.

• 1705

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: In the past, inquiries regarding industrial matters have been directly connected with a particular dispute or with a general dispute which is causing some difficulties in industrial relations. I need only refer to the Freedman Commission, the Judge Norris Commission in the SIU case, the A.I. Smith Commission in the Toronto ports, which did not deal with a dispute directly but a condition, a situation.

I would think my chief reason for not wanting to particularize is that we are already doing this, in the department, under our general appropriations for research. We have a larger number of economists who are doing these things all the time.

I am afraid that if you particularize with respect to them, you might find yourself confined, in seeking funds, to the items which were enumerated in the legislation. This is a very good section as it stands and, in fact, it is almost identical with that which we have had for 25 years and which has proven so valuable in the Banks case.

We, of course, have not interpreted any inquiries in matters that may affect industrial relations as being passive research activities but as active industrial relation situations. We spend a great deal of money, apart from the

[Interprétation]

M. Alexander: Monsieur le président, je propose un amendement à cet article. Je veux vous le lire. Il a trait à la fois aux articles 196 et 197. Je propose qu'on modifie la disposition 1 du bill en remplaçant les lignes 7 à 18, à la page 64, par le texte suivant:

196. Afin de mieux s'assurer que les relations du travail continueront à promouvoir le bien-être de tous tout en préservant la paix dans l'intérêt du public, le ministre encouragera, dans le domaine des relations entre patrons et ouvriers,
- a) la recherche sur les aspects sociaux, politiques, économiques, légaux, psychologiques ou autres de ces relations, y compris l'organisation des employés et des employeurs, l'administration du personnel, la sécurité sociale, et la législation relative aux relations ouvrières;
 - b) des discussions et des échanges d'idées concernant la façon de planifier et de mener de telles recherches;
 - c) la publication des résultats significatifs de ces recherches;
 - d) l'amélioration du matériel et des méthodes utilisés pour mener ces recherches; et
 - e) la planification, la supervision, la coordination, l'analyse et l'évaluation des relations du travail dans le but d'assurer une collaboration des plus efficaces entre tous les groupements et personnes chargés de la fabrication et de la distribution des produits.

Monsieur le président, je ne pense pas devoir élaborer beaucoup là-dessus, si ce n'est pour souligner encore et toujours que j'essaie de suggérer au ministre des moyens grâce auxquels il pourrait promouvoir des relations ouvrières pacifiques.

Je ne sais pas ce que M. Wilson en pense. Je ne pense pas que les articles proposés, tels qu'ils sont actuellement, précisent suffisamment, du moins à mon avis, les moyens grâce auxquels le ministre pourrait obtenir de bonnes relations de travail. Je ne crois pas avoir autre chose à ajouter, du moins pour l'instant; je le ferai après avoir entendu M. Wilson et ses collègues.

Le président: Monsieur Wilson.

M. Wilson: Dans le passé, les enquêtes portant sur des questions industrielles étaient directement reliées à un conflit particulier ou à un conflit général, ce qui cause des difficultés dans les relations industrielles. Je n'ai qu'à citer la Commission Freedman, la Commission du juge Norris dans le cas de la SIU et celle de A. I. Smith pour les ports de Toronto, qui n'ont pas eu à examiner directement un différend, mais plutôt un état de choses, une situation.

La principale raison pour ne pas entrer dans les détails c'est que nous le faisons déjà au ministère, dans le cadre de nos crédits globaux pour la recherche. Nous avons un grand nombre d'économistes qui font ce travail.

J'ai bien peur que si vous entrez dans les détails en ce qui les concerne, il se pourrait que, en essayant de trouver des fonds, vous soyez limités aux crédits énumérés dans la loi. Tel qu'il est fait, cet article est très bien, et, en fait, il est presque identique à celui qui depuis 25 ans, s'est montré très utile dans l'affaire Banks.

Bien sûr, nous n'avons interprété aucune enquête sur des questions touchant les relations industrielles comme étant des recherches passives, mais plutôt comme étant des exposés sur la situation des relations industrielles. Nous avons dépensé beaucoup d'argent, outre pour l'appli-

[Text]

administration of the act, in conducting the kinds of research which Mr. Alexander has set out here.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Even though this amendment may particularize, I do not think that there is a thing that the Minister is doing right now, nor anything that he would hope to do, that is not included in this particular proposed section.

I think that the department is now on the way to a classical conclusion that comes about through preventative mediation—this is a new phrase that has been used of late. This amendment complements the sort of philosophy which is being pursued by the department now. But if we are talking about the promotion of industrial peace, the department has brought in a one-page preamble showing the appreciation of freedom of association and collective agreement. You made sure there is a whole preamble in the bill which of course I question somewhat.

• 1710

All I am trying to do in this particular motion is to show where there is need for improvement by spelling it out and by letting those know who are involved with this bill in particular, and those who want the promotion of industrial peace, that the Minister through this bill “shall”, not “may” or “must”, but “shall” promote and encourage the field of labour management relations, certain social, political and economic impetuses that are required in order for us to have in the long run, or to be ensured of industrial peace.

I thought the motion made a lot of sense, and not because it is mine.

Mr. Wilson: Well it would . . .

The Chairman: Mr. Kelly.

Mr. Kelly: Could I suggest, Mr. Alexander, that really the amendment could blunt a very effective tool that is used, and used sparingly, in proposed Section 196, of inquiries, of individual situations where there is maybe chaos and turbulence in an industry; and an inquiry is what we consider a very heavy weapon in any so-called arsenal of weapons we have within the department in dispute settlement techniques. As Mr. Wilson said, it was used with great effect in the Norris Inquiry, the Freedman Inquiry to terminate a work stoppage that had the country in chaos. While all the matters of research are certainly relevant, these are being carried out day to day, and then there are some studies going on outside the department. I suggest it could blunt a very effective weapon we have.

Mr. Alexander: With all due respect, Mr. Kelly, an inquiry is one thing, but I would say that is just a means whereby you try to ascertain the whys and the wherefores. I can understand how important that word is to the department in terms of being in a position to call forth an inquiry, but what I am calling for here now is definite action over and above—and I am sure the Minister—Is this the only proposed section in which there is a reference where the Minister can become involved with an inquiry? Is this the only one?

An hon. Member: There is at least one.

[Interpretation]

cation de la loi, pour mener ces enquêtes dont monsieur Alexander a fait mention.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Même si cet amendement peut entrer dans les détails, je crois que tout ce que fait le ministre actuellement et tout ce qu'il voudrait faire sera compris dans cet article proposé.

Je crois que le ministère est sur la voie d'une conclusion classique qui survient au moyen de la médiation préventive. C'est une nouvelle locution qui arrive un peu tard. Cet amendement est en quelque sorte le complément de la ligne de conduite que le ministère suit maintenant. Mais s'il s'agit de la promotion du règlement pacifique des problèmes du travail, le ministère a publié un préambule d'une page évaluant les libertés d'associations et de conventions collectives. Il faut s'assurer qu'il y a tout un préambule dans le bill, ce dont je doute.

Par cette motion, j'essaie tout simplement de montrer à ceux qui travaillent sur ce bill et qui désirent un règlement

pacifique des problèmes de travail, qu'il y a place pour une amélioration. Dans le bill, il faudrait obliger le ministre à promouvoir et encourager, dans le domaine des relations ouvrières, certains efforts sociaux, politiques et économiques, qui nous sont nécessaires, à longue échéance, pour assurer le règlement pacifique des conflits ouvriers.

J'ai cru que cette motion avait du sens et ce non parce que c'est la mienne.

M. Wilson: Et bien, c'est là . . .

Le président: Monsieur Kelly.

M. Kelly: Il me semble, monsieur Alexander, que votre amendement pourrait nuire à l'un des moyens dont nous disposons, et dont nous nous servons d'ailleurs rarement. Il s'agit des enquêtes, proposées à l'article 196 du projet de loi. Nous y avons recours lorsqu'il y a beaucoup de trouble dans une industrie. Et au ministère, nous n'employons cette technique de règlement qu'en dernier ressort. Comme M. Wilson l'a dit, nous nous en sommes efficacement servis lors de l'enquête Norris, de l'enquête Freedman afin de mettre fin à un arrêt de travail qui avait jeté le pays dans le chaos. Quant à ces histoires de recherches, elles sont sûrement pertinentes, mais nous en faisons tous les jours, et il y a même des études menées à l'extérieur du ministère.

M. Alexander: Sauf votre respect, monsieur Kelly, une enquête c'est une chose, mais, à mon avis, ce n'est qu'un moyen de découvrir les si et les car. Je comprends que ce mot soit important au ministère, mais moi, je demande à ce qu'il se passe vraiment quelque chose en haut. Est-ce le seul article du projet de loi dans lequel on mentionne que le ministre peut commander une enquête?

Une voix: Il y en a au moins un.

[Texte]

Mr. Alexander: I am sure there is.

Mr. Mitchell: Proposed Section 198.

Mr. Wilson: It is the only one of this nature.

Mr. Alexander: So you can have an industrial inquiry on a commission, you know, so if we are worried about my motion removing a fundamental role of the Minister in terms of his being able to call an inquiry, you have also set up an industrial inquiry on a commission. I do not know whether the two are alike.

Mr. Wilson: They are related.

Mr. Alexander: Well, I cannot follow Mr. Kelly's argument.

Mr. Wilson: If you look down below at proposed Section 198, there is a direct connection:

198 (1) Pursuant to section 196 or where, in any industry, a dispute or difference . . . and you may refer that matter to a commission. You do have other avenues of inquiry under the bill, but they are specialized like a board of conciliation. There is also a board of investigation, but it is for collective bargaining. This is a much wider context, an industrial situation. Although we could use this to investigate a dispute, we would not usually use it in a collective bargaining dispute. For instance, we used this to investigate the situation involving longshore foremen on the West Coast who were organized by the ILWU out there. They had not been able to get certification and, in a strike, you could not call it a wildcat strike, it was a strike because they were regarded as management personnel, effectively halted the operation of the port because 2,000 or 3,000 longshoremen, would not go through the picket line.

• 1715

That is the kind of situation that you use this particular Industrial Inquiry Commission for and it is related to the inquiry that you see above in any industrial situation. It does not mean research inquiries; it could of course, it could . . .

Mr. Alexander: It certainly could. It does not state anything; it says, in effect, in industrial relations.

Mr. Wilson: It could mean that, but the Minister would hardly circumvent Treasury Board in the allocations they give us for research, which have been increased quite considerably lately, through the back door of attempting to do research under this proposed section. It is likely that if he did ask Treasury Board for funds for that purpose, under that guise, they would tell him to make his request in the research allocation.

Mr. Alexander: Really, I do not see where my motion takes away from anything that the Minister would have in proposed Section 198, because 196 would replace, at least my amendment to proposed section 196 would replace proposed Sections 196 and 197 as they are now proposed, and then we would read proposed Section 198 that says:

[Interprétation]

M. Alexander: J'en suis certain.

M. Mitchell: Article 198 du projet de loi.

M. Wilson: C'est le seul article de cette nature.

M. Alexander: Donc, vous craignez que la motion ne retire au ministre un rôle fondamental à savoir celui de pouvoir commander une enquête, mais vous désirez également fonder une commission d'enquête industrielle. Je ne sais pas si les deux se ressemblent.

M. Wilson: Il y a une relation.

M. Alexander: Eh bien, je ne comprends pas l'argument de M. Kelly.

M. Wilson: Si vous regardez l'article 198 du bill, il y a une relation directe:

198(1) En application de l'article 196 ou lorsque, dans une industrie quelconque, un différend ou un conflit . . .

et vous pouvez déférer les questions en jeu à une commission. En vertu du bill, il y a aussi d'autres façons de demander une enquête, mais il s'agit de commission spécialisée comme la commission de conciliation. Il y a aussi une commission d'enquête, mais ce n'est que dans le cas des négociations collectives. Il s'agit d'un cadre plus général, d'une situation industrielle. Bien que nous puissions nous en servir pour mener une enquête sur un conflit, nous ne pourrions le faire pour un conflit au cours des négociations. Ainsi, nous nous en sommes servis pour enquêter sur la situation des contremaîtres dans les ports de la côte ouest, qui étaient représentés par le Syndicat international des gens de mer. Ils n'avaient pu obtenir une accréditation et, lors d'une grève où on ne pouvait vrai-

ment parler d'une grève sauvage, parce qu'ils étaient considérés comme membres du personnel de direction, ils ont fait cesser les opérations portuaires puisque les 2,000 ou 3,000 débardeurs ne voulaient pas franchir le piquet de grève.

En pareil cas, on peut se servir de la Commission d'enquête industrielle, parce qu'elle traite d'une enquête comme la précédente dans n'importe quelle situation industrielle. Cela ne signifie pas faire des enquêtes pour obtenir des renseignements; bien sûr, on pourrait . . .

M. Alexander: Cela serait sûrement possible. Cela ne veut rien dire; en fait, le texte parle de relations industrielles.

M. Wilson: On pourrait lui donner cette signification, mais le ministre pourrait difficilement tromper le Conseil du Trésor quant aux crédits affectés à la recherche, qui viennent d'être considérablement augmentés, en prétextant faire des recherches en vertu de cet article. Il est probable que s'il demandait au Conseil du Trésor des fonds dans ce but, en se servant de ce prétexte, on lui répondrait de présenter une demande de crédits pour la recherche.

M. Alexander: Je ne vois vraiment pas en quoi ma proposition s'éloigne de ce que le ministre obtiendrait en vertu de l'article 198, parce que l'article 196, ou du moins la modification que je propose de lui apporter, remplacerait les articles 196 et 197, tels qu'ils sont actuellement rédigés, et nous passerions à l'article 198 qui se lit ainsi:

[Text]

Pursuant to section 196...

which would be the new proposed section 196. And here are the governing words again with respect to the province that you were pointing out, sir, with all due respect!

... or where, in any industry, a dispute or difference between any employer and employee exists or is apprehended,...

So, we are all right.

Mr. Wilson: But this is a particular kind of dispute. Just as we would not use a conciliation board in this kind of situation, neither would we use an industrial inquiry commission in a collective bargaining dispute, at least at the outset.

Mr. Alexander: You are not as convincing as you have been in the past.

Mr. Wilson: That is because we are both getting tired.

Mr. Barrett: Mr. Chairman, may I ask how long we are assuming we are going on. I am listening with interest to the pontification of the honourable member across the way, but I just wondered how long we were going to have to listen to him.

The Chairman: Mr. Barrett, we usually adjourn at 5.30 p.m. on this Committee. Then we will be back at 8 p.m. Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, if I might make an observation to my reaction to the import of the amendment Mr. Alexander has proposed, it does seem to me that if it were to be adopted in the terms in which he has proposed it, the implication as I understand it is that the Department of Labour would be embarking upon a rather extensive program of what I would call long-term basic research. The danger that I would see in that would be that if it were to be assumed that the Department of Labour were taking on that role, other institutions in the country who do undertake that sort of research and I am thinking in particular of the social science departments of universities, might consider that what they would be doing would be unnecessary duplication.

My own reaction is that kind of research would be better done outside the Department of Labour, in a way, outside the ambit of the federal government. It should be done by independent bodies, such as university bodies, throughout the country, and the department, having access to and making use of the results of research done in universities and other like institutions, should on that foundation confine itself more directly to what I might call "applied research", to more direct and immediate situations that are developing in the labour relations field. I suggest that Mr. Alexander should consider that aspect of his proposal.

• 1720

My observation, for what it is worth, has been that the kind of specialized inquiries or research jobs that have been initiated by the Department of Labour in given situations, have been rather useful operations. Mr. Wilson mentioned one or two of them. I would rather see the department concentrating its efforts in coping with or dealing with those kinds of things and hopefully the federal government in its general policy would encourage and, in many cases, financially support independent social science research in the universities and other like institutions. It seems to me there might be some danger of that approach falling by the wayside if we were to write into this bill a sort of omnibus term of reference for research within the Department of Labour itself.

[Interpretation]

En application de l'article 196...

et qui deviendrait l'article 196. Voici les mots-clés qui ont trait à la province à laquelle vous faisiez allusion:

... ou lorsque, dans une industrie quelconque, un différend ou un conflit a surgi ou risque de surgir entre un employeur et des employés...

Ainsi, nous nous entendons.

M. Wilson: Mais c'est un conflit particulier. Tout comme nous n'emploierions pas de commission de conciliation dans ce genre de situation, nous ne nous servirions pas d'une commission d'enquête industrielle dans le cas d'un conflit au cours des négociations collectives, du moins pas au début.

M. Alexander: Vous n'êtes pas aussi convaincant que d'habitude.

M. Wilson: Parce que nous commençons tous deux à être fatigués.

M. Barrett: Monsieur le président, pourrais-je savoir pendant combien de temps nous allons continuer? J'écoute avec intérêt mon collègue, assis de l'autre côté, qui ne cesse de pontifier, mais je me demande pendant combien de temps encore nous devons l'entendre.

Le président: Monsieur Barrett, notre Comité lève habituellement la séance à 17 h 30. Nous reprendrons à 20 h. Monsieur Barnett.

M. Barnett: J'aimerais faire connaître mon point de vue sur la modification proposée par monsieur Alexander. À mon avis, si nous l'adoptons sous sa forme actuelle, le ministère du Travail s'engagera dans un programme assez vaste de ce que j'appelle de la recherche fondamentale à long terme. Le danger, selon moi, si le ministère du Travail accapare ce rôle, est que les autres organismes canadiens qui effectuent ce genre de recherche, c'est-à-dire, surtout les départements universitaires de sciences sociales, estimeront qu'ils font double emploi.

Il vaudrait mieux, je pense, que cette recherche se fasse d'ailleurs qu'au ministère du Travail, et indépendamment du gouvernement. Cela devrait être fait d'un bout à l'autre du pays par des organismes indépendants tels que des universités, et le ministère, qui aurait accès aux résultats des recherches effectuées dans les universités et dans les autres institutions, et qui pourrait s'en servir, pourrait ensuite s'attacher plus directement à ce que j'appelle la «recherche appliquée», c'est-à-dire les cas plus concrets qui se présentent dans le domaine des relations du travail. Selon moi, la proposition de M. Alexander devrait comprendre cet aspect.

J'ai pu constater que le ministère du Travail avait eu un certain succès avec ces demandes de main-d'œuvre spécialisée et de chercheurs. M. Wilson a donné un ou deux

exemples. Je préférerais que le ministère s'efforce davantage de traiter de ces problèmes et que le gouvernement fédéral, dans le cadre d'une ligne de conduite générale, encourage et, dans de nombreux cas, aide financièrement les recherches indépendantes dans le domaine des sciences sociales entreprises par les universités et les autres institutions. Il me semble y avoir un danger de dévier de cette façon d'aborder le problème si le projet de loi accorde au ministère du Travail lui-même un mandat général de recherches.

[Texte]

Mr. Alexander: I certainly appreciate the comments of my friend, but I would say that as we look at the circumstances related to government departments in all areas, most of them do have within their terms of reference, research, without expanding that, but that certainly does not preclude the private sector from becoming involved. I believe they often duplicate the type of research that is being done by a department and in this regard, their sources of information or their sources of academic personnel, can be different in terms of outlook and background, and therefore you can come up with another paper that is perhaps diametrically opposed to the type of paper the government has put out. I think we have seen instances of this on several occasions. I do not think the fact that the government or the Minister is entitled to or shall do something in terms of research, precludes the private sector or individuals from pursuing the same sort of lines, although I certainly appreciate the comment made by my friend, who always does have good interjections, excellent interjections and worthwhile interjections, contrary to the interjections of some late-comers to the Committee.

Mr. Barrett: Thank you, sir.

The Chairman: Gentlemen, if we are ready for the question, I will put the question on the amendment.

Amendment negatived.

Proposed Sections 196 and 197 agreed to.

On Proposed Section 198—*Industrial Inquiry Commission*

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I think the Woods Task Force made reference to a public interest disputes commission.

Mr. Wilson: Yes, sir.

Mr. Alexander: Have I opened up a door there that you would like to walk into? As a matter of fact, I would like you to walk into that door, sir. There were two, really.

• 1725

Mr. Barrett: A record!

Mr. Alexander: I mention that because I am concerned about the fact that there is no reference to a Public Interest Disputes Commission in this bill which, as I understood it from those who thought up the idea, it was an excellent idea. Unless they have changed their minds since that time or unless the government has found fault with it, I would certainly like to see that pursued so I would be aware of the feelings of the department in this regard, because there is no mention of it in the entire bill. I do not think an industrial inquiry and a commission are the same thing, or are they?

Mr. Wilson: No, not at all; not even remotely.

Mr. Alexander: It is not even close.

Mr. Wilson: That is right.

Mr. Alexander: Will you tell me what is wrong with a Public Interest Disputes Commission?

[Interprétation]

M. Alexander: Je remercie mon collègue de ses observations, mais j'ajouterais que si nous étudions ce qui a trait à tous les domaines d'activité des ministères du gouvernement, la plupart d'entre eux ont le mandat d'effectuer des recherches, ce qui n'empêche sûrement pas le secteur privé d'en faire également. Je pense qu'on reproduit souvent le même genre de recherches entreprises par un ministère et, à cet égard, leurs sources de renseignement et de personnel peuvent être différentes quant à l'orientation et à l'expérience, et elles peuvent donc produire un document qui est tout à fait différent du genre de documents produits par le gouvernement. Nous avons plusieurs exemples de cette situation. A mon avis, le fait que le gouvernement ou le Ministre ait le droit ou soit obligé de faire quelque chose dans le domaine de la recherche, empêche le secteur privé ou des personnes en particulier, de poursuivre les mêmes recherches, même si j'apprécie vivement l'observation faite par mon collègue qui a toujours de bons arguments, d'excellents arguments, et même de sérieux arguments, contrairement aux arguments présentés par quelques retardataires à ce comité.

M. Barrett: Merci.

Le président: Messieurs, si vous êtes prêts pour le vote, je mettrai l'amendement aux voix.

(L'amendement est rejeté.)

Les articles 196 et 197 sont adoptés.

L'article 198—intitulé *Commission d'enquête industrielle*.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je pense que le groupe de travail Woods a traité d'une commission des différends d'intérêt public.

M. Wilson: Oui, monsieur.

M. Alexander: Est-ce une question qui mérite qu'on s'y arrête? En fait, j'aimerais bien m'y arrêter. Il y en avait deux, en réalité.

M. Barrett: C'est un record!

M. Alexander: J'en parle, parce que le projet de loi ne prévoit aucune clause pour régler le conflit d'intérêt public; ce qui, d'après ceux qui ont mis ce projet de loi sur pied, était une excellente idée. A moins qu'ils aient changé d'avis depuis lors, à moins que le gouvernement ait trouvé ce projet de loi inadéquat, j'aimerais poursuivre la discussion à ce sujet et connaître les réactions du ministère, parce qu'on n'en parle pas du tout dans ce projet de loi. Je crois qu'il y a une énorme différence entre une commission et une enquête industrielle, n'est-ce pas?

M. Wilson: Ces deux choses ne se ressemblent pas, même de loin.

M. Alexander: En effet pas du tout.

M. Wilson: C'est exact.

M. Alexander: Voulez-vous me dire ce qu'il y a de mal à vouloir créer une commission pour régler les conflits d'intérêt public?

[Text]

Mr. Wilson: In the way it was put forward by the Task Force, as I recall it, a Public Interests Disputes Commission would be created of part-time members and whose staff would probably come from the Department of Labour, but they would not be allowed to influence the—this is one of the contradictions—thinking of the Public Interests Disputes Commission. When a critical dispute arose, presumably from wherever they were located, the Public Interests Disputes Commission would come to Ottawa and in some amazing manner advise the government on what should be done with the dispute, and the government would have to accept their advice, and presumably if the Minister of Labour had any influence at all it would have to be in Cabinet. As far as we were concerned scheme the whole—and I could talk about this if I were to refresh my memory for a couple of days—was hopelessly impracticable. It substituted the judgment of some part-time people, in very critical and national disputes, for the judgment of the government and seemingly took over. The functions of the Minister of Labour were not spelled out in all phases. It was an elaborate scheme. They would go into each industry and ask each industry to select some method of settling the dispute through their own efforts. If the method that was suggested appealed to the Public Interests Disputes Commission, they would allow it to operate outside of the legislation. However, if they had a dispute and were not able to settle the fine there was a national strike, and the Industrial Disputes Commission would gallop in again on their horses, or whatever they had.

Mr. Alexander: You have been fair up to this time.

Mr. Wilson: The amazing thing was that after having failed to provide a procedure that was foolproof in each industry, and if that procedure broke down, they would apparently, as I said, gallop in and prescribe some sort of settlement procedure for the government. We could not see any government placing itself in the hands of some well-meaning, part-time amateurs.

• 1730

Mr. Alexander: You are talking about the Woods Task Force.

Mr. Wilson: I am talking about the industrial enquiry commission which would flow from those recommendations. They ignore entirely the fact that in such an industry as the railway industry you have probably 30 or 40 bargaining agents altogether and presumably they would supply a procedure for the industry. Some of those unions might like that procedure and some would not. So they would be under the necessity of allowing 40 different procedures for each bargaining unit or making all unions take one. You can imagine what kind of a complication would occur. I do not think, without reading probably from some of the papers that I prepared at the time, that I could really go further. But I know that there were a lot more things wrong with it than I have been able to recall.

Mr. Alexander: You have done very well. Mr. Chairman, may I call it 5.30 o'clock?

The Chairman: The Committee will adjourn until 8 o'clock tonight, in the same room.

[Interpretation]

M. Wilson: De la façon dont le groupe d'étude l'a décrite, si je m'en souviens bien, une commission sur les conflits d'intérêt public serait créée par des membres mi-temps dont le personnel serait fourni par le ministère du Travail, mais, il ne serait pas autorisé à influencer, et c'est ici l'une des contradictions qu'on y trouve, la pensée de la commission sur les conflits d'intérêt public. Quel que soit l'endroit où un conflit grave survient, la commission sur les conflits d'intérêt public devrait se rendre à Ottawa et d'une façon assez étrange, conseiller le gouvernement sur la façon de régler ce conflit. Si le ministre du travail ne trouve pas de solution, on devrait reporter le problème au niveau du Cabinet. Dans la mesure où nous étions concernés, tout le système était absolument impossible à mettre en pratique. Dans les conflits graves et d'intérêt national, c'est le jugement de ces personnes à temps partiel qui prévaut et non celui du gouvernement, il semble que ce soient elles qui aient le dernier mot. La fonction du ministre du travail n'était pas bien définie à toute les étapes. C'était un système très élaboré. Chaque industrie serait priée de choisir une méthode pour régler le conflit. Si la méthode suggérée intéressait la commission sur les conflits d'intérêt public, elle permettrait de négocier en dehors de la loi. Cependant, dans l'impossibilité de trouver une solution au conflit, par exemple, une grève nationale, la commission sur les conflits industriels viendrait à la rescousse de la façon dont elle le voudrait.

M. Alexander: Vous avez été très juste jusqu'ici.

M. Wilson: Le plus étonnant, c'est que n'ayant pas réussi à travers une solution sûre dans chaque industrie, la commission devrait intervenir et prescrire une méthode de règlement au gouvernement. On ne peut imaginer un gouvernement se remettant entre les mains d'amateurs bien intentionnés.

M. Alexander: Vous faites allusion au groupe d'étude Wood, n'est-ce pas?

M. Wilson: Je parle du nombre incalculable de commission d'enquête qui résulteraient de telles recommandations. Elles ne tiennent pas compte du fait qu'une industrie comme celle des chemins de fer comporte 30 à 40 unités de négociations et elles voudraient appliquer une procédure à l'ensemble de cette industrie. Il se peut que certains syndicats acceptent cette procédure, mais il se peut également que d'autres la refusent. Ainsi, il faudrait accorder une procédure différente à chaque unité de négociations ou en imposer une seule et unique à tous les syndicats. Je ne crois pas, même sans me reporter au document que j'ai préparé à cette époque, pouvoir m'étendre plus longuement sur le sujet; cependant, je sais qu'il y avait beaucoup d'autres choses qui ne tournaient pas rond.

M. Alexander: C'est du beau travail. Monsieur le président, puis-je vous rappeler qu'il est 17 h 30?

Le président: La séance est remise à 20 h ce soir, au même endroit.

[Texte]
EVENING SITTING

• 2016

The Chairman: Gentlemen, we will now continue our meeting. We were debating proposed Section 198 on pages 64 and 65. I think Mr. Alexander was speaking to that proposed section.

Mr. Alexander: I think when we left Mr. Wilson was kind enough to give the Committee the reasons he thought the public interest disputes commission, which was a recommendation of the Woods Task Force, was not acceptable to the government. I had asked him a question in order to get the thinking of the government because of the fact that this particular body had been completely ignored in the bill. I was trying to ascertain why it was not included and I think I had been advised to that extent.

Mr. Bernard Wilson (Deputy Minister, Department of Labour): You heard what I said, and that is not necessarily the conclusions or opinions of the government.

Mr. Alexander: No, no, I did not mean to conclude that, but I would take it that the government would go along with you, because if there was any merit in the recommendation of the Woods Task Report they more than likely would have implemented it in some fashion or other. So, if I have left the impression that this was the government's thinking, no, that is not the case. I am just pleased to know that I have Mr. Wilson's thinking in that regard.

We are now discussing, I believe, Mr. Chairman, proposed Section 198.

The Chairman: That is right.

Mr. Alexander: I would like to know the role of the Industrial Inquiry Commission. When I made some reference to proposed Sections 196 and 197 Mr. Wilson placed great emphasis on the fact that the Minister may make any inquiries, and I would think that proposed Section 198 follows the need for proposed Section 196, and the implementation of the inquiries comes through this particular body. Is that right, Mr. Wilson, or would you give me a rundown of its activity.

Mr. Wilson: The activity of an industrial inquiry commission?

Mr. Alexander: Right.

Mr. Wilson: Do you mean the type of situations that it would ...

Mr. Alexander: The type of situation that it would continually be confronted with.

Mr. Wilson: As you know, of course, the existing act and this bill deals with a variety of disputes, and they deal with them in different ways. There are the representation disputes, which are dealt with by certification procedures by the board; you have your unfair labour practices disputes—because they are a dispute—which are dealt with in the present act by consent to prosecute procedures and court procedures; then you have grievance disputes that are dealt with by arbitration; you have controversies of all kinds which do not fall into unfair labour practice or the collective bargaining dispute. This proposed section can be used to cover those situations for which specific provision has not otherwise been made in the legislation.

• 2020

A wildcat strike situation would be one instance; a situation which involved personnel who, while not under the act, were within federal jurisdiction and through a strike or other disturbance were preventing, let us say, long-

[Interprétation]
SÉANCE DU SOIR

Le président: Messieurs, nous allons poursuivre nos débats; nous en étions à l'article 198, pages 64 et 65. Je pense que M. Alexander avait la parole.

M. Alexander: Il me semble que M. Wilson expliquait au comité pourquoi il estimait que la commission chargée de régler les différends d'intérêt public, sur la recommandation du groupe de travail Woods, n'était pas acceptable au gouvernement. Je lui avais posé une question en vue de connaître l'attitude du gouvernement car cet organisme n'est pas du tout mentionné dans le bill et j'essayais de savoir pourquoi.

M. Bernard Wilson (sous-ministre, ministère du Travail): Vous avez entendu ce que j'ai dit mais cela ne constitue pas nécessairement les conclusions ou opinions du gouvernement.

M. Alexander: Non, non, ce n'était pas ce que je voulais dire, mais j'en conclus donc que le gouvernement tout comme vous, aurait appliqué la recommandation du groupe de travail Woods s'il l'avait jugée positive. Or, cela n'a pas été le cas.

Nous étudions maintenant l'article 198, si je comprends bien, monsieur le président?

Le président: En effet.

M. Alexander: J'aimerais savoir quel rôle joue la Commission d'enquête industrielle. Lorsque j'ai mentionné les articles 196 et 197, M. Wilson a beaucoup insisté sur le fait que le ministre était libre de mener toute enquête, et je présume que l'article 198 fait suite à l'article 196 et que les enquêtes se font par l'entremise de la Commission. Est-ce exact, monsieur Wilson?

M. Wilson: Vous parlez de la Commission d'enquête industrielle?

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: Parlez-vous d'une situation où ...

M. Alexander: Du genre de situation qui se présenterait constamment.

M. Wilson: La loi actuelle et le projet de loi actuel visent toutes sortes de différends et les résolvent de diverses façons. Il y a les différends par représentation qui se font au moyen d'une procédure d'accréditation par la Commission; il y a les pratiques illégales, qui sont réglées en vertu de la présente loi au moyen de procédures légales et de poursuites juridiques; il y a les différends soulevés par les griefs, qui se règlent au moyen de l'arbitrage. De nombreuses controverses n'appartiennent pas aux pratiques injustes ou aux différends concernant la convention collective. Cet article pourrait servir à régler ces situations pour lesquelles aucune disposition particulière n'a autrement été prévue dans la Loi.

La grève illégale en serait un exemple; de même le cas du personnel qui ne relèverait pas de la loi mais serait sous la juridiction fédérale et qui, par suite d'une grève ou autre conflit empêcherait disons, les débardeurs de se

[Text]

shoremen from going to work because they had established a picket line, would be another. These are the kind of situations.

Very often they are used following a conciliation board which has not settled a dispute, which then has gone on into strike action, and various things have happened which call for some sort of an enquiry. It is through a commission that you can pay for those kinds of services. Very often a man is appointed as a commissioner but he functions really as a mediator.

Mr. Alexander: I see. This is a sort of catchall commission, to deal with matters that are not specifically referred to and that has procedures by which problems can be concluded?

Mr. Wilson: Let us take an unfair labour practice, for instance, or any other violation of the act. They can be dealt with by a commission.

There is a section in the present act, Section 44, which relates to any violation of a provision of the act. It may be the subject of a complaint to the Minister, and the Minister can appoint a conciliation officer or an industrial inquiry commission. What would be the corresponding section to that, Mr. Armstrong?

Mr. Armstrong: The board may act under proposed section 188 to assist the parties to the complaint to settle that complaint. That is corresponding.

Mr. Wilson: No, no, that is the board. I am talking about the appointment of a commissioner. Is there a corresponding proposed section to the present Section 44?

Mr. Armstrong: Not in such explicit terms, I do not think. I think you summarized it correctly, that he may require an industrial inquiry commission or a conciliation officer to investigate; and now it is the board itself doing that, in the area of unfair practices.

Mr. Wilson: That is right, and under proposed Section 198, an industrial inquiry commission, to enquire into the dispute or difference.

Mr. Alexander: This board or, at least, this commission, whether it is one person or not, deals with recommendations only if submitted to the Minister?

Mr. Wilson: It can recommend, as you will see in proposed subsection (3).

Mr. Alexander: Then I get into the other area, and I believe I have an amendment to that effect, regarding the furnishing and the publishing of the report.

Mr. Wilson: Proposed subsection (4).

Mr. Alexander: On page 65, yes. I notice this, too. What I am trying to bring to the attention of the Committee is the fact that the Minister does not have to furnish forthwith a copy of the report, nor does it so indicate, as I indicated earlier regarding making the report public. I find once again in this particular area, in view of the fact that its functions are not as specific as those which we referred to before which left you with some apprehension about the Minister's releasing reports of the board which could release confidential information—they could be libellous, they could refer to collective agreements, there were all sorts of reasons given at that time, and then the question of time, and the question of time in terms of releasing a report that if made public could certainly place the parties in jeopardy or place the judgment in jeopardy, not to the good of the general public and in particular the parties involved who were to dispute. What is the difference here,

[Interpretation]

rendre au travail parce qu'ils auraient à traverser un piquet.

On les emploie très souvent lorsque la Commission de conciliation n'a pu régler un conflit qui a dégénéré en grève et dans d'autres circonstances qui imposent une certaine enquête. Le commissaire joue bien souvent le rôle du médiateur.

M. Alexander: Je vois. C'est en quelque sorte une commission à tout faire, chargée de régler toutes les questions qui ne sont pas spécialement visées et qui exigent des moyens particuliers pour les régler?

M. Wilson: Toute pratique ou autre contravention à la loi pourrait être soumise à la Commission.

L'article 44 de la présente loi a trait à toute infraction contraire à une disposition de la Loi. Cela peut faire l'objet d'une plainte auprès du ministre qui peut nommer un agent de conciliation ou une commission d'enquête industrielle. Quel serait l'article correspondant, monsieur Armstrong?

M. Armstrong: La Commission, conformément à l'article 188, peut aider les partis que concerne la plainte à régler le point en litige. C'est l'article correspondant.

M. Wilson: Non, non, c'est la Commission. Je parle de la nomination d'un commissaire. Est-ce qu'il y a un article correspondant à l'article 44?

M. Armstrong: Pas en termes aussi explicites je ne crois pas. Il me semble que vous l'avez bien résumé en parlant d'une commission d'enquêtes industrielles et d'un conciliateur qui serait chargé d'enquêter; et maintenant c'est la commission elle-même qui le fait dans le cas de pratiques injustes.

M. Wilson: C'est exact, et en vertu de l'article 198 du projet de loi, une commission d'enquêtes industrielles peut faire enquête en cas de différents ou de conflits.

M. Alexander: Cette commission, qu'elle soit constituée d'une seule personne ou autrement, règle les cas soumis au ministre?

M. Wilson: Elle peut recommander, comme vous le voyez, au paragraphe (3).

M. Alexander: Je passe maintenant à l'autre question au sujet de laquelle j'ai proposé un amendement, concernant la diffusion et la publication du rapport.

M. Wilson: Le paragraphe (4).

M. Alexander: A la page 65, oui. Je l'ai aussi remarqué. Ce que je tiens à souligner au Comité, c'est que le ministre n'est point obligé de fournir sans délai un exemplaire du rapport et il n'est pas indiqué non plus qu'il doit rendre le rapport public. Je le signale, vu que ses attributions ne sont pas aussi nettement définies que celles dont nous, avons déjà parlé et qui vous inspiraient une certaine inquiétude à l'idée que le ministre pourrait publier des rapports de la Commission renfermant certaines informations confidentielles et peut-être de nature diffamatoire concernant les conventions collectives. Toutes sortes de raisons ont été avancées et la question de délai de même l'opportunité de rendre public un rapport qui pourrait compromettre les parties dans l'opinion publique ou mettre leur jugement en doute. Quelle est la différence, puisque ici l'idée est plutôt générale? Êtes-vous encore inquiet de la possibilité que le ministre fournisse sans délai

[Texte]

in view of the fact that their functions are not as specific but that rather it is a general catch-all? Are you still concerned about my asking that the Minister forthwith furnish the copies to the parties involved and make the report public?

• 2025

Mr. Wilson: I would not want this treated any differently than with respect to boards of conciliation. You will notice that the strike right—this kind of dispute contemplated here—could be dealt with by an industrial inquiry commission. It is not hooked up in any way with strike action. As I said, it covers unusual situations or emergency situations that occur outside the collective bargaining dispute, and the collective bargaining dispute is dealt with by an officer, a conciliation commissioner or a board. At the conclusion of all those proceedings, pursuant to the act and after the board or the conciliation commissioner has reported and the necessary time interval has elapsed, the parties can go on strike, but you do not see that here.

Mr. Alexander: No, I do not see it here at all.

Mr. Wilson: As I said, this is primarily not concerned with collective bargaining disputes. It is concerned with controversies and wildcats, situations where, as in the Great Lakes shipping case, there is a lot of violence, a lot of labour unrest. In the Freedman case there was the big run-through problem and the wildcat which preceded it. That wildcat was settled on the basis of the appointment of a commission, and the commission took over. The other situation on the West Coast, involving the longshore foremen, which tied up shipments prior to Christmas for five weeks and almost got into the House, we managed to settle overnight. There is also the time when one member of the House refused to give unanimous consent back in 1966, I think. In any event, it is those kinds of situations. Also, where a conciliation board has been dealing with a dispute and a strike has occurred and the Minister feels it necessary to appoint an outside man, he would use this device to do it. As you will notice, there is a provision now which the Minister never had before, the appointment of a mediator in proposed Section 195.

• 2030

Mr. Alexander: Yes.

Mr. Wilson: Proposed Section 195 is concerned with extraordinary or supplementary situations where we need a mediator or a commissioner to go in after a strike or even during a strike.

Mr. Alexander: You had very good reasons, which I accepted, for not publishing the report of the board itself. You do not seem to be able to give me any reasons now.

Mr. Wilson: This is the same thing.

Mr. Armstrong: They all get published eventually.

Mr. Wilson: It says:

(b) publish the report in such manner as he considers advisable
That is quite a qualification.

[Interprétation]

des exemplaires du rapport aux parties en cause et rendre le rapport public?

M. Wilson: Je n'aimerais pas que les conditions soient différentes de celles visant les commissions de conciliation. La grève, qui est le genre de différend visé ici, pourrait être réglée par une commission d'enquête industrielle. Ces dispositions visent des situations imprévues ou des cas d'urgence qui se produisent en dehors de tout différend concernant la convention collective qui est réglée par un agent, un commissaire de conciliation ou une commission. Après que toutes les procédures légales et après que la Commission ou le commissaire de conciliation a fait rapport et que la période de délai est écoulée, les parties peuvent déclarer la grève, cependant il n'y a rien de tel d'indiqué ici.

M. Alexander: Non, je ne vois rien de ce genre en effet.

M. Wilson: Ceci n'a essentiellement rien à faire avec le différend soulevé par la convention collective. Cela vise les questions de controverse et grèves illégales, les situations ou, comme dans la question de navigation sur les Grands lacs, beaucoup de violence se manifeste, et le malaise est extrême au sein de la main-d'œuvre. Dans le cas Freedman, il y a eu la mêlée qui a suivi la grève sauvage. La grève sauvage a été réglée par la nomination d'une commission qui s'est emparée de la situation. L'autre cas, survenu sur la côte de l'Ouest, a été provoqué par les contremaîtres des débardeurs qui ont paralysé la navigation la veille de Noël pendant cinq semaines, et durant laquelle le Parlement a failli intervenir et que nous avons réglé en une nuit. Il y a eu aussi le cas, en 1966, lorsqu'un membre de la Chambre a refusé de faire l'unanimité, me semble-t-il. Un autre cas serait celui où la Commission aurait cherché à régler un différend et qui aurait dégénéré en grève et où le ministre estimerait nécessaire de désigner une personne indépendante pour régler la situation et le ferait par ce moyen. Le ministre bénéficie d'une nouvelle disposition, à l'article 195, pour nommer un médiateur.

M. Alexander: Oui.

M. Wilson: L'article 195 prévoit des situations extraordinaires ou imprévues où l'intervention d'un médiateur ou d'un commissaire s'impose à la suite et même au cours d'une grève.

M. Alexander: Vous m'avez donné de bonnes raisons, et je les ai acceptées, pour ne pas publier le rapport de la commission même; mais maintenant, vous ne semblez pas en trouver beaucoup.

M. Wilson: C'est la même chose.

M. Armstrong: Les rapports finissent toujours par être publiés.

M. Wilson: Je lis à l'alinéa b):

(b) publier le rapport de la manière qu'il juge opportune.
Le pouvoir accordé est bien grand.

[Text]

Mr. Alexander: There is the difference; he can pick and choose. This is what you were telling me before, and you want the same thing to be invoked in this section too.

Mr. Wilson: Let me tell you that as far as the operations of a commissioner were concerned, we have appointed industrial inquiry commissions and we have had a very good man act, but we have used the commission for the purposes of pay—and the man has been described as a federal mediator in those circumstances. Very often where a conciliation board has reported, for instance, and one of these fellows goes in afterwards you do not usually want reports on reports. What you want from him is a settlement. He plays a much larger part than a board, he is a mediator, and his report would usually be that the matter is settled.

Mr. Alexander: I cannot see the importance of this section in relation to the other section, where I could accept your reasons because they were very pointed. I will not belabour it.

I think you have notice of this motion, Mr. Chairman. I move that Clause 1 of the bill be amended by deleting lines 17 to 26 on page 65 and substituting therefor the following:

(4) Upon receipt of a report of an Industrial Inquiry Commission relating to any dispute or difference between any employer and employees, the Minister *forthwith* shall furnish a copy of the report to each employer and trade union involved in the dispute or difference and *make the report public*.

Amendment negatived.

The Chairman: Shall proposed Section 198 carry?

Mr. Alexander: Mr. Chairman, may I just ask one question regarding subsection (5). I notice that it says:

(5) An Industrial Inquiry Commission

(a) may determine its own procedure, but shall give full opportunity to all interested persons or organizations to present evidence and make representations; and

• 2035

Perhaps this is something that does not occur, to assure public hearings and access for persons or groups to present evidence and make representations with respect to the interests of the community. Are these inquiries formed in such a way that this sort of thing does not happen? Are they so constituted that public hearings are held?

Mr. Wilson: It would depend upon the nature of the case. For instance in the Freedman Case, on the run throughs, many representations were made from the communities in the west that were affected by the run through. It would be up to the Industrial Inquiry Commission to determine the extent of the interest of the people who desired a hearing.

Mr. Alexander: I take it once again that the right to do so is given the board, at least the right to make the meeting public is within the ambit of the board's powers only. Are there definite regulations that do give them this power or is this within its whole ambit of being able to develop its own procedure in such a way that they feel that a maximum benefit will ensue as a result of full participation?

[Interpretation]

M. Alexander: Là est toute la différence: il peut agir à sa guise. C'est ce que vous n'avez déjà dit et vous le voulez de nouveau dans cet article.

M. Wilson: Permettez-moi de vous expliquer le rôle du commissaire. Nous avons nommé des commissions d'enquête industrielle et chargé un homme compétent d'agir; ces commissions ont réglé des questions de salaire et notre délégué était alors considéré comme un médiateur fédéral. Bien souvent, lorsque la commission de conciliation a fait rapport et qu'un de ses représentants fait enquête ensuite, nous préférons ne pas avoir de rapport sur ses rapports. Nous voulons qu'il règle la question. Il joue un rôle beaucoup plus important que celui de la commission car il agit comme médiateur et son rapport indiquerait tout simplement que la question a été réglée.

M. Alexander: Je ne vois pas l'importance de cet article par rapport à l'autre article dont j'accepte les raisons parce qu'elles sont très nettes.

Je n'insisterai pas, monsieur le président, vous êtes informé de la motion que je présente à l'effet que l'article 1 du bill soit modifié en supprimant les lignes 17 à 26 de la page 65 et en leur substituant ce qui suit:

(4) Sur réception d'un rapport d'une commission d'enquête industrielle concernant un différend ou un conflit entre un employeur et les employés, le ministre «*itsans délai* doit fournir une copie du rapport à chaque employeur et syndicat partie au différend ou au conflit et *rendre le rapport public*.

L'amendement est rejeté.

Le président: Est-ce que l'article 198 est adopté?

M. Alexander: Monsieur le président, j'aimerais poser une question au sujet du paragraphe 5. J'observe ceci:

(5) Une commission d'enquête industrielle

(a) peut établir sa propre procédure, tout en donnant à toutes les personnes ou organisations intéressées toute possibilité de présenter une preuve et de formuler des observations; et

Peut-être ceci ne se passe-t-il pas, que l'on assure qu'il y a des audiences publiques permettant aux personnes ou aux groupes concernés de présenter leurs témoignages, dans l'intérêt de leur communauté. Ces enquêtes sont-elles organisées de manière telle que ceci ne puisse se passer ou sont-elles organisées pour que des audiences publiques aient lieu?

M. Wilson: Cela dépend des cas. Par exemple, dans le cas *Freedman*, on a constaté que de nombreuses communautés de l'Ouest du pays qui étaient affectées par le problème sont venues présenter leurs témoignages. C'est à la commission d'enquête industrielle de décider si les gens qui désirent présenter leurs témoignages sont réellement concernés par le problème.

M. Alexander: Je considère donc que c'est au conseil d'en décider, c'est du moins à lui uniquement que revient le droit de tenir des audiences publiques. Existe-t-il des règlements précis qui lui accordent ce pouvoir ou celui-ci a-t-il la possibilité de définir ses propres procédures afin d'assurer une participation globale, s'il pense que ceci présentera le maximum d'avantages?

[Texte]

Mr. Wilson: It is the same as any other body that has a matter with which it must deal. There are a number of people who are directly affected whose right to present evidence is beyond question and is granted. Then there are a number of other parties, in some cases, who appear before the commission and ask to be heard. He seeks to determine their interests and, of course, very often the degree of their interest is challenged by parties already there, so he would have to make an assessment of the interest which a party had and decide whether or not he was going to hear that particular party, but certainly he will hear all those directly connected.

Mr. Alexander: There is no assurance really for any public hearings, it is at the discretion of the board.

Mr. Wilson: It would be of the commission. In some cases it would be absolutely detrimental to the case to have public hearings. Its hearings would be private just the same way as a conciliation board's hearings can be private.

Mr. Alexander: I do not think I have any further questions.

The Chairman: Are there any more questions on proposed Section 198? Shall proposed Section 198 carry?

Clause 1, Proposed Section 198 agreed to.
On Clause 1, Proposed Section 199—*Application for access order*

Mr. Alexander: Is this the new one?

Mr. Wilson: Quite new.

Mr. Alexander: Where do we get the background for this one:

Access to Employer's Premises"
It seems strange to me, this act has been going on since 1948, that you never had a provision such as this before. What is the history behind this one?

Mr. Wilson: If our act had been amended since 1948, it would probably be in there now. We are rather blessed with the fact that we have a lot of large employers who take a pretty liberal view of trade unions, who bargain with them. However, there are some organizing situations up north, for instance in a mining camp, where the employer might not be so friendly disposed and not want a union organizer or a business agent on the premises. We feel in those circumstances, particularly as it is a company property, probably remote from civilization, that unless a trade union representative or organizer can get on the property he had no way of servicing or organizing the employees. So it was decided, in view of the one or two cases we had had over the years, one as I recall it in a uranium camp, that we would put this provision in. So on application where an employer did not grant this privilege the union could make an application to the board and get authority to perform services for its members or organize.

• 2040

Mr. Alexander: On the basis of one or two cases, this is what we end up with.

[Interprétation]

M. Wilson: Ces pouvoirs à cet égard sont exactement les mêmes que pour n'importe quel autre organisme du même genre. Un certain nombre de personnes sont directement affectées et ont absolument le droit de présenter leurs témoignages; ce droit leur est toujours accordé. Par contre, certaines autres parties, dans certains cas, demandent à la commission de venir témoigner. Celle-ci doit alors déterminer jusqu'à quel degré elles sont concernées par le problème et, bien souvent, ceci est contradictoire avec la position prise par certaines autres parties; la commission doit alors évaluer le degré d'intérêt de chacune des parties mais il est évident qu'elle entendra toutes les parties qui sont directement concernées par le problème.

M. Alexander: Rien n'assure donc que des audiences publiques auront lieu, ceci reste à la discrétion du conseil.

M. Wilson: C'est à la commission d'en décider. Dans certains cas, il serait tout à fait néfaste de tenir des audiences publiques. Les audiences de la commission pourraient être privées, exactement comme cela se fait, parfois pour les audiences de la commission de conciliation.

M. Alexander: Je n'ai pas d'autre question.

Le président: Y a-t-il d'autres questions au sujet de l'article 198? L'article 198 est-il adopté?

Article 1, article 198, adopté.
Article 1, article 199—*demande d'une ordonnance d'accès*

M. Alexander: S'agit-il là d'un nouvel article?

M. Wilson: En effet.

M. Alexander: Peut-on connaître les circonstances qui ont justifié cet article:

Accès aux locaux de l'employeur.
Cette loi existe depuis 1948 et il me semble bizarre que rien n'ait été prévu à cet égard auparavant. Quelles circonstances passées le justifient actuellement?

M. Wilson: Il est probable que cet article aurait été inclus s'il y avait eu des amendements depuis 1948. Nous avons le bonheur d'avoir un grand nombre d'employeurs importants qui ont adopté une position relativement libérale à l'égard des syndicats avec lesquels ils négocient. Cependant, dans certaines situations, au nord du pays, par exemple dans les camps miniers, les employeurs ne sont pas aussi bien disposés et refusent d'avoir chez eux un organisateur syndical. Dans ces cas, nous considérons, spécialement à cause du fait qu'il s'agit de locaux appartenant à la société, probablement relativement éloignés, qu'un représentant ou organisateur syndical ne peut rendre service aux employés s'il ne parvient pas à avoir accès aux locaux de l'employeur. A l'examen des quelques cas difficiles que nous avons rencontrés dans le passé, je me souviens particulièrement d'un camp d'uranium, il a été décidé d'inclure cette disposition dans la loi. C'est pourquoi, si un employeur n'accordait pas ce privilège à un syndicat

l'ayant demandé, ce dernier pourrait faire une demande au Conseil et obtenir le droit de rendre certains services à ses membres.

M. Alexander: Cette disposition provient donc du fait qu'on a rencontré un ou deux cas difficiles.

[Text]

Mr. Mitchell: It was recommended by the task force, Mr. Alexander, and it is legislation that is fairly common in the provinces. For example, Ontario and Quebec have similar provisions.

Mr. Alexander: Is this an *ex parte* application? I do not see anything in here that refers to the company.

Mr. Mitchell: No, it would have to be by notice. The only *ex parte* applications that can be made are those that are so stated. There are none in this proposed act.

Mr. Alexander: There are no *ex parte* applications in this bill?

Mr. Mitchell: No.

Mr. Alexander: I had not mentioned this before, but I never realized that.

Under what authority do you tell me there are no *ex parte* applications?

Mr. Mitchell: There is nothing in the bill that permits an application to be made *ex parte*. Now a board like the Labour Relations Board has a duty to act judicially to observe the rules of natural justice. One of those rules is that the other side will have notice of the application and will have an opportunity to present its side of the case. Proposed Section 199 would be such a case.

Mr. Alexander: I did not know that. You have not had this type of section under the old act. I am surprised that this is so blatant with nonreference to notice. As I read it I just thought that the board, when it receives an application for an order, follows proposed subsection (b)(i) and (ii) and if the union comes within that ambit that is the end of the ball game—that:

... the Board shall make an order granting the authorized representative of the trade union designated in the order access to the employees on the premises of their employer designated in the order.

Mr. Mitchell: Oh, no, a board would never make that order without having given the employer notice of the application and a full opportunity to plead evidence, make representations and argument. A board could not make that kind of order.

Mr. Alexander: That is better. I like the words "could not".

Mr. Mitchell: It just could not legally be done.

Mr. Alexander: Rather than "would not" it "could not."

Mr. Mitchell: It could not be done. It could be done of course, anything can be done, but a court would wipe out such an order at once.

Mr. Alexander: I am sorry I did not realize this was happening throughout the entire bill or I would have had more to say about that—because I cannot see it anywhere. But you tell me that the board "could not."

• 2045

Mr. Mitchell: Do you remember the Federal Court Act, Section 28, that I spoke to you about last week?

[Interpretation]

M. Mitchell: Monsieur Alexander, ceci a été recommandé par le groupe d'études et elle est relativement courante dans les provinces. Par exemple, l'Ontario et le Québec ont des dispositions semblables.

M. Alexander: S'agit-il d'une demande *ex parte*? Je ne vois rien ici qui mentionne la société.

M. Mitchell: Non, cette demande devrait être faite après notification. Les seules demandes *ex parte* qui peuvent être faites sont celles pour lesquelles ceci est précisément prévu. Il n'y en a aucune de ce genre dans ce bill.

M. Alexander: Ce bill ne prévoit aucune demande *ex parte*?

M. Mitchell: Non.

M. Alexander: Je n'avais pas remarqué cela auparavant. En vertu de quoi pouvez-vous dire qu'il n'y a pas de demande *ex parte*?

M. Mitchell: Rien dans le bill ne le permet. Un conseil comme le Conseil des relations du travail se doit évidemment de respecter les règles naturelles de la justice. L'une d'entre elles est que l'autre partie doit être notifiée de la demande et avoir la possibilité de présenter son point de vue. Ce serait le cas dans le cadre de l'article 199.

M. Alexander: Je ne savais pas cela. Ce genre d'articles ne figuraient pas dans l'ancienne loi. Je suis surpris que rien ne soit prévu à l'égard de la notification. Je pensais simplement que le Conseil, ayant reçu une demande d'ordonnance d'accès, appliquait les paragraphes (b) (i) et (ii); dans ce cas, si le syndicat se trouvait dans une situation correspondant à ces deux paragraphes, la procédure était terminée puisque:

le Conseil doit rendre une ordonnance accordant aux représentants autorisés du syndicat désignés dans l'ordonnance l'accès aux employés dans les locaux de leur employeur désigné dans l'ordonnance.

M. Mitchell: Non, aucun conseil ne rendrait une telle ordonnance sans en avoir notifié l'employeur et lui avoir donné toute possibilité de présenter son point de vue, et de présenter ses preuves. Aucun conseil ne pourrait faire autrement.

M. Alexander: C'est mieux. J'approuve les mots «ne pourrait».

M. Mitchell: Ceci ne serait absolument pas légal.

M. Alexander: Je préfère «ne pourrait rendre» à «ne rendrait».

M. Mitchell: Il ne le pourrait pas. Cela serait possible bien sûr, tout est possible, mais un tribunal pourrait immédiatement annuler une telle ordonnance.

M. Alexander: Je regrette de n'avoir pas remarqué auparavant que ceci était le cas pour tout le bill car j'aurais eu d'autres commentaires à faire, puisque ceci n'apparaît nulle part. Mais, puisque vous me dites que le Conseil «ne pourrait»...

M. Mitchell: Vous souvenez-vous de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, quand je vous parlais la semaine dernière?

[Texte]

Mr. Alexander: Yes, last week some time.

Mr. Mitchell: I said that the first ground upon which a federal court would review an order of the Labour Relations Board would be that the board failed to observe a principle of natural justice. One of the fundamental principles of natural justice is the *audi alteram partem* rule; the rule that the other side must be heard. It is the fundamental principle of natural justice.

Mr. Alexander: I certainly cannot argue with that. I must take it as being gospel when you say that the board would not because of the implications that would follow. It is strange that nobody at the table had thought of that before. But it was not so obvious in other proposed sections as it is in this one. This one just looks as if the union can walk in and say: "Look, there is a problem under proposed Section 199.(1)(b)(ii) and I want an order", and "the Board shall make an order . . .". I am glad I asked the question because that clears up a lot.

The Chairman: Shall proposed Section 199 carry? Mr. Barnett.

Mr. Barnett: I am pleased to see that this is being incorporated in law. I think Mr. Wilson or someone else mentioned that this battle had largely been fought and won in the provincial jurisdiction. I was just wondering whether we could not bootleg a section in here which would give statutory right to a member of Parliament to go in to see people in these circumstances.

I can recall an instance in my province where, under circumstances described, an elected member was being refused access because the company did not happen to like his political complexion. However, that is some years ago now, but I think it does emphasize the point that there should be a legitimate right of access to citizens in Canada when they are living in places where the only means of access is in and through employers' premises.

Mr. Alexander: Yes, certainly I am not quarrelling with the procedure because I think it spells it out. In many instances, particularly in isolated locations in the North, in the Yukon, in mining etc., where employers do build or at least have control of the housing and the accommodation, it could be a little difficult for anybody to sneak in. I can see the merit of the implementation of the proposed section, but I was just trying to find out what happened to the employer under these circumstances. I see that he is covered also.

Mr. Turner (London East): Right.
Proposed Section 199 agreed to.
On proposed Section 200—*Regulations*

Mr. Alexander: You should never talk about that proposed section.

An hon. Member: I think it has expanded.

Mr. Alexander: There was a corresponding provision and I can recall when I came down here that really, when we deal with bills, we do not really deal with the meat of the whole thing. Where you get the meat is through sections like proposed Section 200: "The Governor in Council may make regulations". I think that is what most people do not

[Interprétation]

M. Alexander: Oui.

M. Mitchell: Je vous ai dit que la première raison pour laquelle une cour fédérale examinerait une ordonnance du Conseil des relations du travail serait que ce Conseil n'a pas respecté un principe de la justice naturelle. L'un des principes fondamentaux de la justice naturelle est la règle «*audi alteram partem*»; c'est-à-dire que l'autre partie doit être entendue. C'est le principe fondamental de la justice naturelle.

M. Alexander: Je ne contesterai pas cela. Je dois donc considérer que lorsque vous me dites que le Conseil ne le ferait pas du fait des éventuelles conséquences, ceci est une parole d'évangile. Il est étrange que personne ici n'ait pensé à cela auparavant. Cependant, cela n'était pas aussi évident dans les articles précédents. Ici, il semblerait que le syndicat peut simplement dire au Conseil: «Nous avons un problème en vertu de l'article 199 (1) (b) (ii), et nous désirons une ordonnance; le Conseil la rendrait alors immédiatement. Je suis heureux d'avoir posé cette question car cela éclaircit la situation.

Le président: L'article 199 est-il adopté? Monsieur Barnett.

M. Barnett: Je suis heureux de voir que ceci figure dans la loi. Je pense que M. Wilson, ou quelqu'un d'autre, a mentionné que cette bataille a largement été battue et gagnée dans les provinces. Je me demandais si nous ne pourrions faire passer dans cette loi un article donnant aux députés un droit statutaire d'accès aux locaux, en toute circonstance.

Je me souviens d'un cas, dans ma province, où un député n'a pas eu le droit d'accès aux locaux d'un employeur car la société n'appréciait ses positions politiques. Ceci remonte à plusieurs années mais je pense cependant que cela prouve que les citoyens canadiens devraient avoir le droit légitime d'accès aux locaux d'un employeur lorsqu'ils vivent dans des endroits où le seul moyen d'accès aux ouvriers passent par les locaux de l'employeur.

M. Alexander: Très certainement, je ne conteste pas cette procédure. Dans de nombreux cas, et spécialement dans les régions isolées du nord, du Yukon, des régions minières, les employeurs contrôlent totalement les lieux et il serait difficile à qui que ce soit d'y entrer. Je vois très bien tous les avantages qu'il y a à inclure un tel article mais j'essayais simplement de savoir ce qui se passait pour l'employeur, dans un tel cas. Je vois que cela est également prévu.

M. Turner (London Est): En effet.
L'article 199 est adopté.
Article 200—*Règlements*

M. Alexander: Il ne faudrait pas parler de cet article.

Une voix: Je pense qu'il s'est allongé.

M. Alexander: Je me souviens qu'il y avait une disposition correspondante et, en fait, au sein du comité, la discussion des bills ne nous entraîne jamais à discuter des problèmes fondamentaux. Or, ces problèmes fondamentaux apparaissent dans les articles tel que cet article 200: «Le gouverneur en conseil peut établir des règlements.» Je pense

[Text]

know; all the little bits that people do not know about are here. It sort of surprised me so I cannot really say anything about that one because that is the way it works, regulations.

Mr. Wilson: They suggest procedure or regulations.

Proposed Section 200 agreed to.

On proposed Section 201—*Documents as evidence*

• 2050

Mr. Alexander: That is always a good section in law. I can see what they are doing there. What they need though is a certificate of the minister which then means that it is acceptable in evidence. There is no significant change in this.

Proposed Section 201 agreed to.

The Chairman: Proposed Section 202 is a similar provision.

Mr. Alexander: Does anything like this ever happen? It says a late report does not invalidate the report to the minister. Are there many reports that do not come in within the time scheduled or are they just isolated instances?

Mr. Wilson: It relates to the time within which they shall report, 14 days. The 14 days is put there to speed them up. But the parties can agree to extend the time, or the chairman can ask the minister to extend the time, which he does, except if too many successive requests are made. Pressure is then exerted on the chairman to complete the proceedings.

Proposed Sections 202 and 203 agreed to.

The Chairman: Proposed Section 204 is next.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, with respect to proposed Section 204, I am not in any way quarrelling with what is in the proposed section but I would like to put forward an idea which was developed by Mr. Skoberg for consideration of the Committee in the form of an amendment which would call for the addition of some words.

I would like to move therefore that proposed Section 204 be amended by adding at the end of line 11 the following:

And shall satisfy the minister that each employee who is required to work under the collective agreement will be supplied with a copy of such agreement.

I would like to say, Mr. Chairman, that I do not think this represents the introduction of any earth-shattering idea. I think in most cases the practice is followed that copies of the agreement are reproduced and then made available to the people working. But there are from time to time stories and complaints made that working forces within a collective bargaining unit are not properly informed of their rights and privileges under the agreement, and it seems to me that the idea of having some responsibility written into the act to give the Minister and the department the authority to ensure that this, in fact, does take place at least would do no harm. I put it forward for consideration as a suggestion to help ensure that democratic practice will be carried forward following the signing of an agreement.

• 2055

The Chairman: Do you have any comment on this, Mr. Wilson?

[Interpretation]

que ceci inclut tout ce que les gens ignorent. Ceci m'a un peu surpris mais je ne peux vraiment pas en parler puisque c'est comme cela que les choses se font, par des règlements.

M. Wilson: On suggère une procédure ou des règlements.

L'article 200 est adopté.

L'article 201—*Documents faisant preuve.*

M. Alexander: Ceci constitue toujours un très bon article, du point de vue juridique. Je puis voir pourquoi on l'a inclus. Cependant, il est nécessaire d'obtenir un certificat du ministre prouvant que les documents font preuve. Il n'y a pas de changement important à cet égard.

L'article 201 est adopté.

Le président: L'article 202 est assez semblable.

M. Alexander: Ce genre de problème existe-t-il? On dit ici que le fait qu'un rapport ne soit pas présenté dans les délais n'entraîne pas l'annulité du rapport fait au ministre. Y a-t-il de nombreux rapports qui ne sont pas produits dans les délais fixés ou s'agit-il de cas particuliers?

M. Wilson: Il s'agit ici du délai de production du rapport, qui est de 14 jours. Ces 14 jours sont indiqués afin d'accélérer la procédure. Cependant, les parties peuvent se mettre d'accord pour étendre les délais ou le président peut demander au ministre de la faire; il le fait, sauf s'il y a trop de demandes successives, auquel cas on fait pression sur le président pour qu'il respecte la procédure.

Les articles 202 et 203 sont adoptés.

Le président: Article 204.

M. Barnett: Monsieur le président, en ce qui concerne l'article 204, je ne voudrais pas le contester, mais j'aimerais avancer une idée, qui a été suggérée par M. Skoberg, et présenter un amendement qui entraînerait l'addition de certains mots.

Je propose donc que l'article 204 soit amendé en ajoutant à la fin de la ligne 11, les termes suivants:

... et prouvera au ministre que chaque employé qui doit travailler en vertu de la convention collective en recevra un exemplaire.

Monsieur le président, je dois dire que ceci ne constitue pas une idée révolutionnaire. Je pense que dans la plupart des cas des exemplaires des conventions collectives sont fournis aux employés. Cependant, on entend dire parfois que les travailleurs composant une certaine unité de négociation collective ne sont pas bien informés de leurs droits et privilèges, et il me semble bon d'inclure dans la loi une disposition permettant au ministre ou au ministère de s'en assurer; en fait, ceci ne ferait pas de mal. Je voudrais être assuré qu'on continuera de respecter cette pratique démocratique après la conclusion d'une entente.

Le président: Avez-vous une observation à faire à ce sujet, monsieur Wilson?

[Texte]

Mr. Wilson: I think this is a good practice which, as Mr. Barnett says, is carried on pretty well universally. I have some doubts, though, in a jurisdiction as wide as Canada, with railway employees and far northern employees—both parties, I suppose, have to satisfy the Minister—as to how they will satisfy the Minister that each employee has been supplied with a copy of the agreement. We have enough difficulty as it is in posting applications for certification to see that each employee sees it. Even though we post a thousand notices, the railway operations are such that sometimes the isolated employee does not see it. We have had cases where despite our best efforts some of the employees have claimed that they had not seen the poster. It will be a fairly expensive arrangement and certainly one which presents some difficulties in that the employees and the employer will have to agree, if they both have to satisfy the Minister, on how it will be done. I have not anything else to say, sir.

Mr. Alexander: I would like to ask Mr. Barnett a question. If the employer does not have any control in sending out the collective agreement as far as the union membership is concerned—and I do not think he has—how could he satisfy the Minister? That is one question.

Then I get into the expense of the thing and I would hope that any time a collective agreement is executed all members of the unit—units, I would think, once you start talking about the Steelworkers Union, with various locals. Is this not a tremendous onus? I can understand the principle behind Mr. Barnett's motion but it seems to me that it is almost administratively impossible, even without taking into account the cost of it. Yet, as you said, I would say and I would hope that the moment a collective agreement is signed, the parties try their best to see that the members involved in the agreement are given a copy but I do not know where it is done. I had a letter sent to me today with an agreement that was signed by one of the parties in Hamilton. My correspondent was just an average worker so I assume that it is the general practice. But to make it law, I think you are placing a very heavy onus.

The Chairman: Mr. Turner would like to say something on this.

Mr. Turner (London East): This is the practice now on the railroads. Just as soon as an agreement is signed it is on national television. The boys receive a telegram that tells them exactly what they got in brief form. We used to send messages to an outpost job. The fellow the next morning would get it by railway mail.

Mr. Barnett: As far as my knowledge goes, this is normal practice. But as matters stand, there is no legal onus on either of the parties to an agreement to ensure that it does happen. I do not see that this would be necessary or a very expensive or complicated procedure as far as the department is concerned. If this agreement or this amendment were to be adopted, I would assume that at the signing of the agreement, some assurance in writing would be given to the Minister that either one or other of the parties would undertake the responsibility of having the agreement reproduced and distributed to their membership.

• 2100

In some instances that I know of, by arrangement any time a new employee is hired, a copy of the union agreement is given to him by the personnel officer of the compa-

[Interprétation]

M. Wilson: Je pense que c'est une très bonne pratique qui s'est répandue à peu près partout, comme monsieur Barnett l'a indiqué. Je doute, cependant, que dans un pays aussi vaste que le Canada, et dans le cas des employés de chemins de fer et des personnes qui travaillent dans le Grand Nord, on puisse donner l'assurance au ministre que tous les employés ont reçu un exemplaire de la convention. Il nous est déjà très difficile en ce moment d'afficher les demandes d'accréditation de façon que tous les employés puissent les voir. Et même si nous posons mille affiches, les conditions dans les chemins de fer sont telles que l'employé isolé ne peut, parfois, en voir aucune. Dans certains cas, malgré tous nos efforts, des employés se sont plaints de ne pas avoir vu les affiches. Ce sera une entente assez dispendieuse qui posera sûrement des problèmes, puisque l'employeur et les employés devront s'entendre sur la façon de le faire, tout en satisfaisant aux exigences du ministre. Je n'ai rien d'autre à ajouter, monsieur.

M. Alexander: Monsieur Barnett, si l'employeur n'est pas en mesure de faire parvenir des exemplaires de la convention collective à tous les syndiqués, ce qui peut se produire, comment pourra-t-il satisfaire les exigences du ministre? Voilà ma première question.

J'en arrive maintenant aux frais encourus. La distribution du texte de l'entente collective aux membres de l'unité, ou plutôt des unités, si l'on parle par exemple du syndicat des métallurgistes qui comprend diverses sections locales, ne constituerait-elle pas une dépense énorme? Je comprends quel principe guide la proposition de monsieur Barnett, mais c'est irréalisable, sur le plan administratif, sans parler du coût de cette opération. Pourtant, j'estime qu'au moment de la conclusion d'une entente, les parties devraient s'efforcer de remettre un exemplaire de la convention collective à tous les membres qu'elle vise. Mais je ne sais si cela se fait. J'ai reçu une lettre aujourd'hui contenant le texte d'une convention collective signée par l'une des parties, à Hamilton. La personne qui m'écrivait est un travailleur moyen et j'en déduis donc que c'est une pratique courante. Mais je pense qu'on suscitera des frais importants si cela est compris dans la loi.

Le président: Monsieur Turner aimerait répondre à ces arguments.

M. Turner (London-Est): C'est la pratique qui a cours dans les sociétés ferroviaires. Dès qu'une entente est conclue on l'annonce à la télévision nationale. Les syndiqués reçoivent un télégramme qui leur dit exactement ce qu'ils ont obtenu mais dans une forme abrégée. Nous envoyons des messages à des syndiqués travaillant dans un endroit éloigné ils le recevaient par le train le lendemain matin.

M. Barnett: A ma connaissance, cela est pratique courante mais actuellement aucune loi n'oblige une ou l'autre des parties à s'en charger. Je ne crois pas qu'une telle loi soit nécessaire, ni que ce service constitue une charge très lourde ou très difficile pour le ministère. Si on adoptait cet amendement, ou si l'on signait cette entente, je suppose que lors de sa ratification, le ministre recevrait une promesse écrite que l'une ou l'autre des parties ferait reproduire et distribuer le texte de l'entente aux membres.

Dans certaines entreprises, à chaque fois qu'un nouvel employé est engagé, le responsable du personnel de la

compagnie lui remet un exemplaire de la convention collective. Je crois que si les parties assurent le ministre soit qu'elles en sont venues à une entente entre elles soit qu'el-

[Text]

ny with whom he is dealing. He is supplied with a copy of the agreement. I would think that if, after this assurance was given to the Minister by the parties, either that they had arrived at an understanding as to responsibility for one or the other, or frankly for having the agreement printed and distributed, the only situation where the department would really become involved would be on receipt of a complaint from workers within the collective bargaining unit that they had not received a copy of the agreement and they were not able to get one. If such a complaint were received, then I would assume that the Minister, if this were law, would have the authority to take the matter up and say, either the union or the employer undertook at the time the agreement was signed to furnish a copy to the employees, and presumably the omission would be rectified.

I cannot see that that would necessarily involve the department in anything very arduous. I think it may be a bit in the same class as the new section we just passed, putting into statute form and clarifying the right of a union representative to visit company premises. Hopefully it would not be anything that would create much of a problem for the department. This is the way I would envisage the situation which would develop.

Mr. Wilson: There is everything right with an employee getting a copy of the agreement. But it is the way you get it to him, and who do you put the obligation on? It would be no trouble at all for the department to deal with a complaint. But who is to supply the copy of the agreement? Is it the employer or is it the trade union? It is their agreement, and its distribution in most cases is automatic. In some cases it is sent only to the employee who requests it in writing and who wants it badly enough to write and get it.

I do not think anybody could have any bias against an employee receiving a copy of a collective agreement if he wants it. But our difficulty is, do we lay it on both jointly, or do we lay it on the company, or do we lay it on the unions? And what happens if they do not do it? Are they going to be subject to the general penalties of the act for doing it?

[Interpretation]

les s'engagent à faire imprimer et distribuer le texte de la convention, le seul cas où le ministère aurait à intervenir serait sur réception d'une plainte des travailleurs touchés par cette entente, selon laquelle ils n'auraient pas reçu d'exemplaires de l'entente et n'auraient pas été capables d'en obtenir. S'il recevait une plainte de ce genre, le ministre, selon la loi, aurait le pouvoir de prendre l'affaire en main et de dire que le syndicat ou l'employeur peut être employé au moment de l'entente à en distribuer le texte aux employés, et l'oubli serait alors réparé.

Je ne crois pas que cela serait très difficile pour le ministère. Je crois que cela est du même ordre que le nouvel article que nous venons d'adopter, et qui clarifie et inscrit dans la loi le droit d'un délégué syndical à visiter les installations de la compagnie. Nous espérons que cela ne créerait aucun problème pour le ministère. Voilà comment j'entrevois la situation.

M. Wilson: Il est très bien qu'un employé reçoive un exemplaire du texte de la convention collective. Mais de quelle façon la lui fait-on parvenir, et qui en est chargé? Cela ne poserait aucun problème au ministère de donner suite à une plainte.

Mais qui fournira le texte de la convention collective aux employés? Est-ce l'employeur ou est-ce le syndicat? Ils s'entendent entre eux, et la plupart du temps la distribution se fait automatiquement. Dans certains cas, on ne l'envoie qu'à l'employé qui en fait la demande par écrit et qui y tient assez pour en faire la demande. Je ne crois pas que personne s'oppose à ce qu'un employé reçoive un exemplaire de la convention collective s'il le veut. Mais la question est de savoir si nous chargerons la compagnie ou le syndicat ou les deux à la fois de s'en occuper? Et qu'arrivera-t-il s'ils ne le font pas? Seront-ils passibles d'une amende générale prévue par la loi?

• 2105

The Chairman: Mr. Guay.

Mr. Barnett: Perhaps the phrasing is not right.

The Chairman: Mr. Barnett, excuse me, I think Mr. Guay wanted to speak on it first. Then you can go ahead.

Mr. Guay (St. Boniface): That is why I put my hand up, Mr. Chairman. Thank you for recognizing me. Even though I did come in late at the meeting, I thought I caught the gist of what you had in mind. I am speaking to you, though, Mr. Chairman, without making reference to Mr. Barnett.

I feel that a copy of an agreement to every member of the union, while it might be desirable, might possibly be creating a precedent, and a very costly procedure. The reason why they have representatives is really for that, so that they will communicate with their union members. I am sure that they have a lot of faith in their representative, that the terms of the agreement which they in turn report to them is in effect, I think it would create a problem to send a copy to each member in some instances. But on the other hand, Canadians as a whole would have equal rights to demand that we supply them with a copy of the Constitution of Canada, that we give them the rules of the House free and all this kind of thing. Even though they are

Le président: Monsieur Guay.

M. Barnett: Peut-être la phraséologie fait-elle défaut.

Le président: Monsieur Barnett, excusez-moi, je pense que M. Guay voulait d'abord parler. Ensuite cela sera votre tour.

M. Guay (St-Boniface): Merci, monsieur le président. Bien que je sois arrivé en retard, je crois avoir saisi votre pensée et c'est à vous que je m'adresse, monsieur le président, sans allusion à M. Barnett.

J'estime qu'un exemplaire d'un accord est distribué à chaque membre d'un syndicat, bien que souhaitable, constituerait peut-être un précédent et coûterait très cher. Ils ont des représentants pour communiquer avec les membres du syndicat. Je suis persuadé que les membres ont toute confiance en leurs représentants, que les termes de l'accord qui leur sont rapportés sont en vigueur et il semble que ce serait créer une difficulté que d'envoyer un exemplaire à chaque membre dans certains cas. D'autre part, les Canadiens ont autant le droit d'exiger chacun un exemplaire de la constitution du Canada, et que nous les informions des règlements de la Chambre gratuitement et ainsi de suite. Quoiqu'ils ne fassent pas partie d'un syndicat comme tel, ils ont droit aux mêmes renseignements.

[Texte]

not in a union in that sense of the word, they would be entitled to equal information. In some instances we cannot supply this to them without certain cost, or in some instances at the present time they have to pay themselves if they want to get it. I am trying to compare one to the other.

I have many union people in my constituency and I am not trying to deprive them of anything, Mr. Chairman. But I think actually speaking, when they do make representations in a union, they hold meetings and they do give advice to their representatives as to what they want. They in turn hold meetings and they do report to their union members as to what goes on. I can just visualize that if you start sending out copies of these union agreements, and some of them are very lengthy, very bulky in fact, these will just probably turn up all over the place, and many of them in the garbade, which would be a lost cause and a lot of money spent, and for what?

I would like to hear from somebody else in the Committee to tell me I am on the wrong street here. I feel that if any money that we spent—we are already being criticized for spending money that is not really justified—in this case we might be doing the same thing again, doing a lot of printing and then sending it out to people who probably will never read it, and just put it somewhere. I would have a second thought about it.

If the rest of the terms of the bill are good, I would suggest, let us probably come back to this one and discuss it further, but not hold up the rest of it on this particular amendment that you have on the floor at the present time.

If any of the witnesses or anybody else would have suggestions to make to you, through you to me, to clarify this particular matter, I would certainly appreciate it, more so than sticking to the present line of discussion that is taking place.

Mr. Barnett: I certainly have no objection to the clause standing, if members want that.

The Chairman: If we are ready for the question, I will put the question on the amendment. Are we ready for the question?

Mr. Alexander: Let me ask one question. If we can place the responsibility for distribution—I am trying to find out, Mr. Chairman—keeping in mind that management is on one side and has a responsibility to its shareholders, and the trade union has a responsibility to its membership, on whom would that responsibility lie anyway, if we could place a responsibility?

Mr. Mitchell: The difficulty now, Mr. Alexander, is that the practice varies from place to place. In some businesses the management supplies copies of the collective agreement. In some businesses the trade unions supply copies of the collective agreement, by virtue of past practices. In some places everybody gets a copy. In other places only those who request it get a copy. There is no uniform practice.

• 2110

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Alexander, on the railroad they have a monthly magazine and the preliminary agreement is in that magazine. This is followed up by the union, which comes out with loose-leaf pages to fit in the schedule, which is the final document and it is completely signed by the lawyers for the union and the lawyers for the company. This is the new agreement and each member is supplied with a copy of it just as soon as the local chair-

[Interprétation]

Dans certains cas, nous ne pouvons les fournir sans encourir des frais et ils doivent parfois les payer eux-mêmes. Je cherche à établir la parallèle entre ces deux cas.

J'ai beaucoup de syndiqués dans ma circonscription et mon intention n'est pas de les priver de quoi que ce soit mais ils assistent à des réunions, ont des représentants à qui ils donnent des instructions et ces derniers ont aussi des réunions et font rapport aux membres de leur syndicat. Peut-on imaginer l'envoi d'exemplaires de ces accords syndicaux et certains sont très volumineux, très lourds en fait, qui seraient éparpillés partout et en grande partie jetés à la poubelle, ce qui serait cause perdue et gaspillage d'argent et pourquoi?

J'aimerais que quelques membres du Comité m'éclaircissent si j'ai tort; nous sommes déjà accusés de gaspiller beaucoup d'argent et c'est peut-être que nous nous apprêtons à faire en imprimant et distribuant des rapports qui ne seront probablement jamais lus.

Si le reste du bill est acceptable, nous pourrions revenir sur ce point mais sans nous attarder sur cet amendement particulier.

Si quelqu'un des témoins à des suggestions à me faire par votre entremise à ce sujet, je l'apprécierais beaucoup plutôt que de nous attarder sur cette ligne.

M. Barnett: Je n'ai pas d'objection à ce que cet article reste le même.

Le président: Si nous sommes prêts à passer aux voix, je vais proposer le reste de l'amendement. Êtes-vous prêts à vous prononcer?

M. Alexander: J'aimerais poser une question. Il serait bon de fixer la responsabilité. La direction a des obligations à l'égard de ses actionnaires, et les syndicats à l'égard de leurs membres, il serait bon de savoir qui assumerait la responsabilité dans ces cas?

M. Mitchell: La pratique diffère suivant les endroits, dans certaines entreprises, la direction fournit des exemplaires de la convention collective; dans d'autres entreprises ce sont les syndicats qui le font, conformément à des pratiques établies. Ailleurs, tous les intéressés en reçoivent un exemplaire, encoie, parfois, seulement ceux qui le demandent. Il n'y a pas de pratique uniforme.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur Alexander, les chemineaux publient une revue mensuelle et l'accord provisoire est publié dans la revue. Le syndicat prépare ensuite des cahiers de feuilles mobiles dans des relières qui peuvent être insérés dans l'accord définitif et qui est signé par les avocats du syndicat et les avocats de l'entreprise. C'est un nouvel accord et chaque membre en reçoit un exemplaire dès que le président local, le secrétaire et le président en

[Text]

man, the secretary and the president get their copies. They in turn distribute it to the members and for any outpost job they send it by railway mail, so everybody gets a copy. The union pays for printing it.

the Chairman: Is the Committee ready for the question? Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Concern has been expressed by some members of the Committee if the words were inserted, and I will read it so it will be clear what I have in mind. I will read it as it would be if it were amended:

... shall satisfy the Minister that each employee who is required to work under the collective agreement will, on request, be supplied with a copy of such agreement.

The Chairman: This would be a new amendment, Mr. Barnett.

Mr. Barnett: This would be a subamendment. There is concern about having a lot of paper printed that nobody wants to read. I realize that the practice varies. In some cases the responsibility for having an agreement printed and made available is accepted by the employers and in other cases—and I think probably in most cases—it is accepted by the union as being one of the things that members get as a result of their paying their dues, but all the Minister would have to be satisfied on was that one party or the other had accepted the responsibility of enabling members to see the terms of the agreement under which they were working.

The Chairman: Excuse me, gentlemen, but I think we should still work on the first amendment which was tabled by Mr. Barnett, and if there is unanimous consent the first one will be withdrawn and we will make a new amendment. Is that what you would like to do, Mr. Barnett?

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I am perfectly prepared to let the Committee decide on this. I think it is really implicit in my amendment, in my understanding of it.

The Chairman: I will put the question on the amendment. All those in favour of the amendment please raise their hands. All those opposed.

Amendment negatived: yeas, 1; nays, 9.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, we have dealt with Mr. Barnett's amendment, but I think that what he...

The Chairman: If he would like to make another one...

Mr. Alexander: I think he tried to overcome the difficulties that we pointed out, and I think he has brought in a very, very neat point. I would like to hear what Mr. Wilson has to say. He says, "All right, I will admit there are administrative problems, I will admit the cost", and I think Mr. Guay pointed this out very admirably, and what happens now—and he has me thinking now—when he says that this can only happen on request? This means we are now in a different ball park and it is a different ball game, because he seems to have overcome the main objection, or perhaps he has not.

[Interpretation]

reçoivent des exemplaires. Ils sont ensuite distribués aux membres et expédiés par express dans les endroits éloignés, afin que chacun en reçoive un exemplaire. Le syndicat paye l'impression.

Le président: Est-ce que le Comité est prêt à passer aux voix? Monsieur Barnett.

M. Barnett: Certains membres du Comité ont exprimé une certaine inquiétude à la pensée que ces mots pourraient être insérés et je vais le lire afin que tout soit clair concernant ma pensée. Je vais le lire tel qu'il serait modifié par l'amendement

... doit assurer au ministre que chaque employé dont le travail est régi par une convention collective obtiendra, sur demande, un exemplaire dudit accord

Le président: Ce serait un nouvel amendement, monsieur Barnett.

M. Barnett: Ce serait un sous-amendement. Ce que l'on redoute, c'est beaucoup de papiers imprimés et gaspillés. Je me rends compte que la pratique n'est pas toujours la même. Dans certains cas, c'est l'employeur qui s'en charge, et dans d'autres, et je suppose que c'est dans la plupart des cas, le syndicat estime que l'employé a droit à ce retour pour sa cotisation; mais tout ce qui ne suffirait d'assurer au ministre, serait une partie ou l'autre à accepter la responsabilité de faire connaître aux membres de la convention quels sont les termes de l'accord régissant leurs conditions de travail.

Le président: Excusez-moi, monsieur, mais il me semble que nous devrions poursuivre l'étude du premier amendement déposé par M. Barnett, et si le consentement est unanime, le premier sera annulé et un nouvel amendement proposé. Est-ce que vous désirez, monsieur Barnett?

M. Barnett: Monsieur le président, je suis parfaitement disposé à m'en remettre au Comité. Il me semble que mon amendement le rend implicite.

Le président: Je vais demander la mise aux voix de l'amendement. Tous ceux qui sont en faveur de l'amendement, veuillez lever la main. Tous ceux qui sont opposés à l'amendement?

L'amendement est rejeté: pour, 1; contre, 9.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, nous avons réglé la question de l'amendement proposé par M. Barnett, mais je pense...

Le président: Si vous voulez en proposer un autre...

M. Alexander: Je pense qu'il a cherché à surmonter les difficultés que nous avons mentionnées et il l'a fait avec beaucoup d'adresse. J'aimerais entendre ce que M. Wilson a à dire. Très bien, dit-il, j'admets les difficultés administratives, j'admets les frais et je pense que M. Guay l'a très bien fait comprendre et voilà qu'il me force de nouveau à réfléchir en disant qu'il est possible d'obtenir les rapports sur demande. C'est une toute autre paire de manches, car il semble avoir déjoué les principales objections ou peut-être pas.

[Texte]

The Chairman: Mr. Guay made the argument before that it could sometimes be a very costly document. Even here people have to pay a certain amount to get them. Would that also be included in his amendment?

Mr. Alexander: I suggest that Mr. Guay's point still stands, but now it is not mandatory, it is on request. We could still end up in the same ball game if everybody wanted one. We are really right back where we started.

The Chairman: Mr. Guay.

Mr. Guay (St. Boniface): Mr. Chairman, I feel that "upon request" in the new amendment has a lot of merit, but it is the edge of the wedge just the same. "Upon request" could very well mean—and I am speaking very humbly on this and I do not want to antagonize anybody—that the union executive tells their members, "You all request this new agreement", and it probably does not matter what numbers of members they have, they will all have a new one. Then it has a bearing on whether it is a one, two or three-year agreement that we are talking about. In the following year or the second year hence, after a new agreement is entered into, unless we had a large organization to make all the amendments to their present agreement—and I wonder how many of the union members would incorporate the amendments in their present agreement—they would be entitled to receive a new agreement every time they entered into a new agreement. I am pursuing this because I feel that if this is the case, again the costs will double. It is not just a matter of saying, take out page 63 and insert a new page 63a to replace it. Even if this were the case, I am wondering how many employees would actually take the time out when they received it to rush back and take the old page out and put the new one.

• 2115

Mr. Alexander: They would throw it in the garbage can.

Mr. Guay (St. Boniface): That is where it would go. It is for that reason that I feel, while I have a lot of respect for Mr. Barnett, that we are talking about something for which the unions have not asked. Maybe I should ask that question of Mr. Barnett. Have we been requested by the various unions in the past or recently to make available such agreements to all the members of the union in question? If not, I do not know why we should be here suggesting it at the cost of the people of Canada.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I am sure there is a misunderstanding.

Mr. Guay (St. Boniface): There is?

Mr. Barnett: There is no suggestion here that these agreements be printed at public expense. The suggestion here is to make statutory what in most instances is normal practice as far as I know, and I have known many union members who carry around a little booklet containing their union agreement in a hip pocket right on the job until it is worn out. In normal practice, it is quite customary.

Mr. Guay (St. Boniface): Mr. Chairman, but at the cost of the union. This is a different thing. If there is one thing that I have found over the years about legislation it is that every word means something. That being the case, if you are willing to add to his amendment that this would be at the cost of the various unions requesting same, then I do not see why any of us would object to it—if they agree to pay the cost.

[Interprétation]

Le président: M. Guay a fait comprendre que cela pourrait coûter très cher, est-ce que cela serait aussi compris dans son amendement?

M. Alexander: Le point soulevé par M. Guay est valide, mais il n'est plus question d'obligation, mais de demande. C'est un cercle vicieux, nous voilà revenus au point de départ.

Le président: Monsieur Guay.

M. Guay (Saint-Boniface): Monsieur le président, j'estime que «sur demande» énoncée dans le nouvel amendement a beaucoup de mérite, mais nous n'en sommes pas moins coincés. «Sur demande» pourrait très bien signifier, et je l'ai dit en toute humilité, que les dirigeants d'un syndicat informent leurs membres s'ils peuvent demander un exemplaire de la convention sans tenir compte du nombre de leurs membres et qu'il y en aura un pour chacun? Alors, il y a une différence selon que nous parlions d'une entente qui s'échelonne sur un, deux ou trois ans. Dans les deux années qui suivent la rentrée en vigueur de la nouvelle entente, à moins que nous ayons une grande organisation pour apporter les modifications à l'entente actuelle—et je me demande combien de membres de syndicats incorporaient les modifications dans leur entente actuelle—ils seraient autorisés à recevoir une nouvelle entente toutes les fois qu'une nouvelle entente entre en vigueur. Je m'attache à cette question, car je crois que, si c'est le cas, les frais vont encore une fois doubler. Il ne s'agit pas seulement de retrancher la page 63 pour la remplacer pour la page 63 (a). Même si c'était le cas, je me demande combien d'employés prendraient en fait le temps de remplacer les pages lorsqu'ils recevraient la nouvelle.

M. Alexander: Ils la jetteraient au rebut.

M. Guay (St. Boniface): C'est bien là qu'elle irait. C'est pourquoi je crois, en dépit de mon estime pour M. Barnett, que nous parlons de quelque chose que les syndicats n'ont pas réclamé. Je devrais peut-être poser la question à M. Barnett. Les divers syndicats nous ont-ils demandé, dans le passé ou plus récemment, de fournir ces ententes à tous leurs membres? Sinon, je ne vois pas pourquoi nous le proposerions ici aux frais de tous les Canadiens.

M. Barnett: Monsieur le président, il y a sûrement un malentendu.

M. Guay (St. Boniface): Vraiment?

M. Barnett: On ne propose pas que ces ententes soient imprimées aux frais du public. Nous proposons seulement de rendre obligatoire ce qui, dans la plupart des cas, constitue la pratique normale, pour autant que je sache; j'ai connu bien des membres de syndicats qui portaient toujours, au travail, une brochure contenant leur entente syndicale. Cette pratique est très courante.

M. Guay (St. Boniface): Monsieur le président, mais c'est le syndicat qui paie. Cela est différent. L'expérience m'a appris au moins une chose au cours des années et c'est qu'en matière de loi, chaque mot a son importance. Dans ce cas, si vous consentez à ajouter à son amendement que cela se fasse aux frais des divers syndicats, alors personne n'aurait raison de s'y opposer si les syndicats consentent à n'en payer le coût.

[Text]

Mr. Barnett: Mr. Chairman, as was already pointed out to the Committee, in some instances the practice is that the employer undertakes the responsibility of having the agreement distributed. In some places it is done by the union. My amendment was carefully drafted to leave that open. All it says is that the Minister is to be satisfied that one or the other party undertakes that responsibility.

Mr. Wilson: How can he be satisfied? There are different arrangements. I know one where the company has no objection to running off several hundred copies of an agreement but it is the union's responsibility to distribute them. I am thinking of this in terms of interfering in the internal affairs of a trade union, and of a company. In the existing act, we say that they shall deliver a copy to the department for our records. There are some unions and some companies who, for their own particular purposes, keep an agreement confidential for a while because of some new features in it which, while the employees are told about them, they do not want to have noised abroad or get into the hands of their competitors. Many people write us asking for copies of collective agreements. We say that the collective agreement belongs to the parties who signed it, that if they want a copy of it, they have to write to them and ask for it. You take a small union . . .

• 2120

Mr. Alexander: Even when it is filed?

Mr. Wilson: Oh yes, even when it is filed. We do not distribute collective agreements because some unions want them for rating purposes, perhaps. Some unions would like to see what employees are organized, what are covered, the wage rates and so on. This is very often held pretty confidentially by the union. As a general principle, it is a very good thing for a union and a company or both to give the employees a copy of the agreement, but when you get a small union with a very bulky agreement, which very often, as in the railways, is printed, it costs a terrific amount to print and mail. We do not have any complaints about it. It does not seem to be contentious in the sense that employees write to us and say, "Why can I not get a copy of the agreement?" If they did, we would probably take steps to ask the union why its members could not have a copy of the agreement. I have great difficulty in an administrative way in deciding who is going to be responsible and whether they are going to share half the cost. How do I know, how can I satisfy myself, except by going to each employee, that each employee does have a copy of the collective agreement? It is administratively a pretty difficult thing to do.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Mr. Chairman and Mr. Wilson, most union constitutions have a clause inserted that says that the local officers will supply the membership with a copy of the schedule and they are on their way when it is loose leaf. I think the original document is about three quarters of an inch thick and costs about \$3 a piece to print, so it is just done by loose leaf. This applies only to the new changes and they are supplied within 30 days.

[Interpretation]

M. Barnett: Monsieur le président, comme on l'a déjà mentionné au comité, il arrive dans certains cas que l'employeur assume la responsabilité de distribuer l'entente. Ailleurs, c'est le syndicat qui s'en occupe. J'ai soigneusement rédigé mon amendement, de façon à laisser le choix. Celui-ci prévoit que le ministre soit satisfait que l'une ou l'autre des parties en assume la responsabilité.

M. Wilson: Comment peut-il être satisfait? Il y a plusieurs sortes d'ententes. Je connais un cas où une société ne s'oppose pas à imprimer plusieurs centaines d'exemplaires d'ententes, mais il appartient aux syndicats de les distribuer. Je pense ici à l'interférence qu'il peut y avoir dans la régie interne d'un syndicat ou d'une société. La loi actuelle prévoit qu'ils en adressent un exemplaire au ministère pour les archives. Certains syndicats et certaines sociétés, pour des raisons particulières, gardent une entente confidentielle pendant un certain temps, parce qu'elle contient certaines nouvelles dispositions qu'il ne conviendrait pas de faire savoir à un concurrent, même si les employés les connaissent. Plusieurs personnes nous ont écrit pour nous demander des exemplaires de conventions collectives. Nous leur répondons que la convention collective appartient aux partis qui l'ont signée, et que s'ils en veulent un exemplaire, ils doivent leur écrire et leur en demander. Vous avez par exemple un petit syndicat . . .

M. Alexander: Même lorsqu'elle est déposée?

M. Wilson: Oh! oui, même lorsqu'elle est déposée. Nous ne les distribuons pas parce que certains syndicats les veulent pour obtenir certaines données peut-être. Certains syndicats veulent peut-être voir quels sont les employés qui sont organisés, ce qui est couvert, le niveau des salaires et ainsi de suite. Les syndicats tiennent souvent à garder ces choses très confidentielles. Comme principe général, c'est une très bonne chose pour un syndicat et une compagnie ou pour les deux de donner aux employés un exemplaire de la convention, mais lorsque vous avez un petit syndicat qui a une importante convention, qui, très souvent, comme dans le cas des chemineaux, est imprimée, il est très dispendieux de l'imprimer et de la poster à ceux qui en demandent une. Nous n'avons pas reçu de plaintes à ce sujet. Il ne semble pas que cela soit contentieux dans le sens que les employés nous écrivent et nous disent: «Pourquoi ne pouvons-nous pas obtenir un exemplaire de la convention?» S'ils le faisaient, nous irions probablement demander au syndicat pourquoi ses membres ne peuvent recevoir un exemplaire de la convention. Il m'est très difficile, du point de vue administratif, de décider qui doit être responsable et s'ils doivent défrayer la moitié des frais. Comment savoir? Comment satisfaire ma curiosité, si ce n'est qu'en allant voir chaque employé et vérifier si chacun d'eux a reçu un exemplaire de la convention collective? Du point de vue administratif, cela est très difficile à faire.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): Monsieur le président et monsieur Wilson, la plupart des actes constitutifs des syndicats comportent une clause qui divulgue que les administrateurs locaux fourniront aux membres un exemplaire du programme et c'est ce qu'ils font. Je crois que le document original est épais d'environ ¾ de pouce et il en coûte \$3 l'unité pour le faire imprimer; ainsi on ne le fait que sous forme de feuilles mobiles. Ceci s'applique seulement au nouveau changement et ils sont fournis dans les 30 jours.

[Texte]

The Chairman: Mr. Hymmen

Mr. Hymmen: Mr. Chairman, I thought Mr. Wilson just said what I was going to say very, very well. I think this clause is a carry-over from the former act. It is a prerequisite to the work of the department and the work of the Board. I think to add anything else, to try to insist that labour-management should do something you have not asked for is just muddying up the clause. I think we should have a vote on this clause.

Mr. Guay (St. Boniface): I asked that question a while ago, whether or not the unions had requested that, but it was not answered. No one has answered me yet as to whether or not they have.

The Chairman: Gentlemen, if we are ready for the question on proposed Section 204—

Mr. Barnett: No union has written me about it, but on the other hand, I do hear sometimes rather sweeping allegations made that in this day and age workmen are the hapless victims of the big employer bosses and the big union bosses, and they have no real part or say in the running of their own affairs. This, I think, is a matter of public concern. As I said, I did not consider this to be an earth-shattering proposal, but it was a suggestion to make it clear under public law that we are concerned that union members have this democratic right. Having said that, Mr. Chairman, I am not going to . . .

Mr. Guay (St. Boniface): May I say to Mr. Barnett, through you, Mr. Chairman, that I believe the members of the union are paying a high enough union fee today that they should actually be getting all these benefits and possibly other benefits. I think this is where the problem is. They pay a sufficient amount of money, not only strike money, but everything else. and the moment any union runs short of money, where do they go? It goes right back to the employee. They raise the amount that he has to pay to his union. Actually—and I am very sincere about this—the employees should get more benefits, my humble opinion, then what they are presently getting from the amount of money they pay weekly, biweekly or monthly to the unions in our country at the present time. If we had a damn good look at it—excuse the expression—they would get all these various services that we have spoken about since I came into this meeting tonight and the union would barely notice it over the other expenses they have to deal with.

• 2125

The Chairman: Now, I think we are ready for the question. I do not think we should delay . . .

An hon. Member: Mr. Turner wants to reply.

The Chairman: Mr. Turner.

Mr. Turner (London East): Once again I would just like to say that the fireman's strike of 1959 against the CPR cost the International Brotherhood Union \$2 million. The 6,000 members will never pay back to the headquarters in New York City or Washington the amount of money that was spent during that nine-day strike. They get all the benefits they can afford. Every time we go into negotiations it costs us a fortune for legal fees and everything else.

[Interprétation]

Le président: Monsieur Hymmen.

M. Hymmen: Monsieur le président, je crois que M. Wilson vient de dire ce que je pensais. Je crois que ce paragraphe est un record de la loi précédente. C'est un prérequis du ministère et du Conseil. Je crois que si l'on essaie d'insister pour que la direction ouvrière fasse quelque chose que vous n'avez pas demandé cela ne rendra le paragraphe que plus confus. Je crois que nous devrions voter sur ce paragraphe.

M. Guay (Saint-Boniface): J'ai déjà demandé si le syndicat avait demandé cela; mais personne ne m'a répondu.

Le président: Messieurs, si vous êtes prêts pour les questions sur l'article 204 proposé . . .

M. Barnett: Aucun syndicat ne m'a écrit à ce sujet, mais d'un autre côté, j'entends quelques fois des accusations assez rigoureuses selon lesquelles les travailleurs sont des victimes face à leur employeur et face à leur chef de syndicat; et ils ne peuvent pas dire grand-chose dans la conduite de leurs propres affaires. Je crois que cela concerne tout le public. Comme je l'ai dit, je ne considère pas cette proposition comme fracassante; mais c'était une suggestion pour préciser dans une loi publique que nous sommes concernés par le fait que les membres de ce syndicat ont ce droit démocratique. Ayant dit cela, monsieur le président, je ne vais pas . . .

M. Guay (Saint-Boniface): Puis-je dire à M. Barnett, par votre intermédiaire, monsieur le président, que je crois que les membres de syndicats paient des cotisations assez hautes aujourd'hui au syndicat pour qu'ils aient le droit d'obtenir tous ces bénéfices et même d'autres encore. Je crois que c'est là le problème. Il leur en coûte suffisamment, non seulement l'argent affecté aux grèves, mais aussi à tout ce qui s'y rattache, et lorsque les syndicats n'ont plus d'argent, que font-ils? Ils font encore appel à l'employé. Ils augmentent la cotisation. En fait, je suis sincère, les employés devraient recevoir plus de bénéfices, à mon humble avis, que ce qu'ils reçoivent actuellement en retour de l'argent qu'ils paient à chaque semaine, à chaque deux semaines ou à chaque mois, aux syndicats dans notre pays à l'heure actuelle. Nous devrions ré-examiner la question. Cela permettrait aux travailleurs d'obtenir les différents services dont nous avons parlé depuis le début de la réunion de ce soir. Les dépenses que cela occasionnerait passeraient inaperçues dans le budget du syndicat.

Le président: Ouvrons donc toute suite la période des questions.

Une voix: M. Turner aimerait répondre.

Le président: Monsieur Turner.

M. Turner (London-Est): J'aimerais rappeler que la grève des pompiers de 1959 contre le CP a coûté 2 millions de dollars à l'International Brotherhood Union. Les 6,000 membres de ce syndicat ne rembourseront jamais au bureau de New York ou de Washington tout l'argent qui a été dépensé pendant cette grève de neuf jours. Ils tirent toutes les prestations qu'ils peuvent. Chaque fois que nous engageons des négociations, cela nous coûte une fortune en frais légaux, sans parler du reste.

[Text]

Mr. Guay (St. Boniface): Yes, they paid \$60,000 for legal fees to one lawyer alone.

Mr. Turner (London East): That is right.

Mr. Alexander: Yes, but they get the best.

The Chairman: We have been half an hour of this . . .

Mr. Guay (St. Boniface): I would like to discuss that further because I have something more to say about that but I would call for question at the present time, Mr. Chairman. Proposed Section 204 agreed to.

On proposed Section 205 *Remuneration and expenses*

Mr. Guay (St. Boniface): We were getting along so well . . .

The Chairman: Order, please. Are there any questions on proposed Section 205, gentlemen?

Mr. Alexander: We have been sidetracked for a moment, Mr. Chairman; just a minute. Mr. Guay and Mr. Turner and I are going to have a fight a little later on.

The Chairman: Shall proposed Section 205 carry?

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I see—those who are—am I reading this right? That a person employed in the Public service of Canada cannot be a member of the or at least and expect pay if he is involved with the Industrial Inquiry Commission, and is a member of a conciliation board?

Mr. Wilson: He gets paid in another way; not by Order in Council.

Mr. Alexander: He gets paid in another way. As a matter of interest, what is the rate of pay of the member who would compose an Industrial Inquiry Commission?

Mr. Wilson: Usually the same as a conciliation board chairman; but it varies. In a very important dispute it might be expanded.

Mr. Alexander: Yes, I believe you mentioned the pay rate earlier.

Mr. Wilson: Yes, \$125 a day for a conciliation board chairman.

Mr. Alexander: Plus expenses.

An hon. Member: That is good money.

Mr. Alexander: Is it better than lawyers?

An hon. Member: Not as good.

Mr. Alexander: Ha! Ha! That all depends on how long you sit. I do not think I have any questions with respect to that, Mr. Chairman.

Proposed Section 205 agreed to.

On proposed Section 206—*Persons deemed not to be employed in Public Service*

Mr. Alexander: I see this is a new provision, Mr. Chairman, according to the rundown we have on the sheet supplied. Could we have the history behind this proposed section?

Mr. Mitchell: This is to make clear that persons appointed as members of conciliation boards or as industrial inquiry commissions will not participate in the Public Service Superannuation Fund. They will not have to contribute to it nor can they expect to receive from it.

[Interpretation]

M. Guay (Saint-Boniface): En effet, nous avons dû verser \$60,000 à un seul avocat.

M. Turner (London-Est): C'est exact.

M. Alexander: Oui, mais ils ont eu le meilleur avocat.

Le président: Il y a déjà une demi-heure que nous parlons de ce sujet . . .

M. Guay (Saint-Boniface): J'aimerais que nous poursuivions parce que j'ai quelque chose à ajouter sur cette question. Auparavant, j'aimerais que nous passions au vote. L'article 204 est adopté.

Article 205: *Rémunérations et dépenses.*

M. Guay (Saint-Boniface): Nous nous entendons si bien . . .

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Y a-t-il d'autres questions au sujet de la section 205?

M. Alexander: Je me suis égaré quelque peu, monsieur le président. Je sens que je vais avoir une discussion avec M. Guay et M. Turner.

Le président: L'article 205 est-il adopté?

M. Alexander: Monsieur le président, pouvez-vous me dire si ce que je lis est exact? Je vois qu'une personne au service de la Fonction publique du Canada ne peut devenir membre du syndicat ou du moins s'attendre à être payée s'il est en relation avec la Commission des enquêtes industrielles et s'il est membre d'un comité de conciliation.

M. Wilson: Il est payé d'une autre façon, et non par un décret.

M. Alexander: Il est payé d'une autre façon. Par simple curiosité, quel est le salaire moyen d'un membre de la Commission des enquêtes industrielles?

M. Wilson: Habituellement, il équivaut au salaire d'un président de comité de conciliation; mais cela peut varier. Son salaire peut augmenter lorsqu'il s'agit d'un désaccord important.

M. Alexander: En effet, je crois que vous avez mentionné le salaire moyen un peu plus tôt.

M. Wilson: Oui, un président de comité de conciliation reçoit \$125 par jour.

M. Alexander: Plus les dépenses.

Une voix: C'est bien payé.

M. Alexander: Mieux que les avocats?

Une voix: Il n'en reçoit pas autant.

M. Alexander: Cela dépend de la durée des négociations. Je n'ai plus rien à ajouter, monsieur le président.

L'article 205 est adopté.

Article 206: *Personnes réputées être au service de la Fonction publique.*

M. Alexander: Si je consulte le résumé qu'on nous a passé, je constate qu'il s'agit d'une nouvelle disposition. Pour quelle raison a-t-on proposé cet article?

M. Mitchell: Nous l'avons présenté pour qu'il soit clair que les personnes qui sont membres des comités de conciliation ou des commissions d'enquêtes industrielles ne pourront participer aux fonds de pension du service public. Ils n'auront pas à verser leurs contributions et ils ne peuvent s'attendre à recevoir de prestations.

[Texte]

Mr. Alexander: Were they trying to participate before?

Mr. Mitchell: No, this is just to make it clear that they do not, that is all.

Mr. Armstrong: The clear inference is that people may be designated as contributors. The chairman, for example, may or may not want to come into the plan; he may have back service or he may not; it will vary. But the meaning given to it is that it allows him some optional treatment. It is a designation in, in other words, rather than a write-in as is the normal case. It is common to the Public Service Staff Relations Act. It is Section 111.

• 2130

Mr. Alexander: I understand.

The Chairman: Shall proposed Section 206 carry?

Proposed Section 206 agreed to.

Proposed Section 207—*Witness fees and expenses*

Mr. Alexander: I think Mr. Wilson covered this before when I was getting into the area of witness fees and expenses—not so much expenses, but witness fees—and it just surprises me that sometimes we refer to the proceedings as carried on in a court, and in this particular instance we do. But yet, when I ask for evidence to be heard or accepted so much of that which, if it was carried on I believe in a civil proceedings, I was called promptly out of order. But now I see that we refer to court proceedings in terms of witness fees and expenses. I like the way you chaps have your cake one time and then you do not want it another time. I guess I cannot ask any further questions on this because we dealt with it before at some length, Mr. Chairman. I just thought I would point that out.

Mr. Wilson: We gave you an answer consistent with that.

Mr. Alexander: Oh, yes, I know, that is why I said that I do not have any further questions. You did say that the witness fees were consistent with the practice that was carried on.

The Chairman: Shall proposed Section 207 carry?

Clause 1, Proposed Section 207 agreed to.

On Clause 1, Proposed Section 208—*Member of Board, conciliation board, etc., not required to give evidence*

Mr. Alexander: I see this is a carryover section too. Now, does this mean that he cannot give evidence?

Mr. Wilson: He cannot be required to.

Mr. Alexander: I would like the legal opinion on this, with all due respect to you, Mr. Wilson.

Mr. Mitchell: Mr. Wilson is correct. He cannot be required to give evidence.

[Interprétation]

M. Alexander: Ont-ils déjà essayé de participer à ce fonds de pension?

M. Mitchell: Non, c'est tout.

M. Armstrong: Nous pouvons en déduire qu'ils peuvent être appelés à contribuer aux fonds de pension. Ainsi, le président est libre d'y contribuer ou non; il a peut-être quelques années de service. Cela dépend des cas; mais, cet article lui donne droit à un traitement privilégié. Il s'agit d'un choix plutôt que d'une souscription. Ceci est propre à la loi sur la relation de travail dans la Fonction publique. C'est à l'article 111.

M. Alexander: Je comprends.

Le président: Acceptez-vous la proposition de l'article 206?

La proposition d'article est acceptée.

La proposition d'article 207—*Les frais et les dépenses des témoins*

M. Alexander: Je crois que M. Wilson en a déjà parlé lorsqu'il était question des dépenses et des frais des témoins—pas tellement des dépenses, mais surtout des frais—je suis surpris de voir que quelques-fois, nous nous reportons aux procédures telles que faites à la cour, et c'est ici le cas. Mais, lorsque je demande qu'un témoignage soit entendu ou accepté, comme on le fait, je le crois, lors de procédures civiles, on me dit que je manque au règlement. Mais maintenant, je vois que nous nous reportons aux procédures de la cour en ce qui a trait aux frais et aux dépenses des témoins. J'aime bien la façon dont vous vous prenez pour avoir quelque chose, puis un instant plus tard, vous n'en voulez plus. Je crois que je ne puis vous demander d'autres questions à ce sujet parce que nous en avons déjà parlé assez longuement, monsieur le président. Je voulais simplement vous faire remarquer la chose.

M. Wilson: Nous vous avons donné une réponse à ce sujet.

M. Alexander: Oh oui, je sais, c'est pourquoi j'ai dit que je n'avais plus de question à poser à ce sujet. Vous avez dit que les frais des témoins sont conformes à la pratique qui a été poursuivie.

Le président: Allons-nous accepter la proposition d'article 207?

La disposition 1, de la proposition d'article 207 est acceptée.

A la disposition 1, de l'article 208—*les membres du conseil, le Conseil de conciliation, etc., n'auront pas à témoigner.*

M. Alexander: Je vois que cet article est aussi un report. Maintenant, cela veut-il dire qu'il ne pourra témoigner?

M. Wilson: On ne peut l'y obliger.

M. Alexander: Je voudrais avoir l'opinion d'un homme de loi à ce sujet, avec tout le respect que je vous dois, monsieur Wilson.

M. Mitchell: M. Wilson a raison. On ne peut l'obliger à témoigner.

[Text]

Mr. Alexander: What is the . . .

Mr. Mitchell: These people frequently come into possession of confidential evidence as a result of their efforts to achieve settlements of disputes and we would not want them to be required in a court of law in any subsequent proceedings to give evidence as to what was told them or what they learned during their conciliation efforts.

Mr. Alexander: They can be summoned, but they do not have to give evidence.

Mr. Mitchell: They do not have to say anything when they get there.

Mr. Alexander: Yes, that is what I meant. And that is the reason, because of the confidentiality, perhaps, of the relationship?

Mr. Mitchell: Yes. If it were otherwise in many cases people would not tell our conciliation officers anything of a confidential nature because they could not afford to.

Mr. Guay (St. Boniface): Give me the bow; say if it is all right or not. Question, Mr. Chairman.

Mr. Alexander: That one is all right, Joe.

The Chairman: Shall proposed Section 208 carry?

Proposed Section 208 agreed to.

Proposed Section 209—*Where uniform provincial legislation*

Mr. Alexander: Oh, this is a real section, Mr. Chairman, "Arrangements with Provinces".

The Chairman: Similar provisions in the other one too, eh?

Mr. Alexander: Yes. Could we have a little history on this, please, Mr. Wilson? Under what circumstances did we have arrangements with our provinces?

Mr. Wilson: Well, I have to go back to 1944.

Mr. Alexander: Good.

An hon. Member: You only have 25 minutes.

Mr. Alexander: No, he has got all next week.

Mr. Wilson: Well in 1944 as you recall, during the war, we had the wartime labour relations regulations, and agreements were made with all provinces to participate in the administration of the legislation. For instance, many of the provinces just adopted the wartime labour relations regulations, and their agencies proceeded to administer them, particularly the representation part of the Wartime Labour Relations Regulations, as if they were their own. So at the end of the Wartime Labour Relations Regulations, when we swung out of the war area and when the jurisdiction which the government had, through the War Measures Act, taken from the provinces returned to them, and when we enacted our Industrial Relations and Disputes Investigation Act, we had the provisions where the province passed legislation substantially similar to ours, and certain arrangements could be made, as you see here. The reciprocal was also the case. Because there had been close co-operation during the war, it was thought that there might be some after the war. But there has been no agreement under this provision for 25 years. There never has been an agreement under the present act.

[Interpretation]

M. Alexander: Quel est le . . .

M. Mitchell: Ces gens entrent souvent en possession de témoignages confidentiels suite à leurs efforts à en arriver à des règlements de dispute, et nous ne voudrions à aucun point qu'ils soient obligés de se présenter en cour au cours de procédure suivante afin de témoigner relativement à ce qui leur a été dit, ou à ce qu'ils avaient appris au cours de leurs efforts de conciliation.

M. Alexander: On peut leur demander de venir, mais ils n'ont pas à témoigner.

M. Mitchell: Ils ne sont pas obligés de dire quoi que ce soit.

M. Alexander: Oui. C'est ce que cela veut dire. Et c'est là peut-être la nature confidentielle de cette relation?

M. Mitchell: Oui. S'il en était autrement, dans plusieurs cas, les gens ne diraient quoi que ce soit de nature confidentielle à nos agents de conciliation parce qu'ils ne pourraient pas se le permettre.

M. Guay (Saint-Boniface): Dites-momoi si cela est juste ou non. Une question, monsieur le président.

M. Alexander: Celle-ci est exacte, Joe.

Le président: Allons-nous accepter la proposition de l'article 208?

La proposition d'article 208 est acceptée.

La disposition 1, de la proposition d'article 209—*Là où il y a législation provinciale uniforme*

M. Alexander: Il s'agit là d'un véritable article, monsieur le président, «une entente avec les provinces».

Le président: Des dispositions semblables dont l'autre aussi, n'est-ce pas?

M. Alexander: Oui. Pouvez-vous nous faire un peu d'histoire là-dessus, s'il vous plaît, monsieur Wilson? En vertu de quelle circonstance avons-nous fait des ententes avec nos provinces?

M. Wilson: Eh bien, je devrai retourner en arrière jusqu'en 1944.

M. Alexander: Très bien.

Une voix: Vous n'avez que 25 minutes.

M. Alexander: Non, il dispose de toute la semaine prochaine.

M. Wilson: Eh bien, si vous vous souvenez, en 1944, pendant la guerre, nous avons eu les règlements concernant les relations de travail pendant la guerre, et nous avons fait des ententes avec toutes les provinces afin de participer à l'administration de notre législation. Ainsi, plusieurs provinces venaient d'adopter le règlement sur les relations du travail en temps de guerre, et leurs services se sont mis à l'appliquer comme si c'était leur propre règlement, et surtout en ce qui concerne la partie ayant trait à la représentation. Donc, à la fin de la période d'application du Règlement sur les relations de travail en temps de guerre, c'est-à-dire à la fin de la guerre, quand le gouvernement fédéral a cédé aux provinces les droits qu'il s'était appropriés en vertu de la Loi sur les mesures de guerre, et quand nous avons adopté notre Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, nous avons inclus des dispositions selon lesquelles les gouvernements provinciaux pouvaient adopter une loi semblable à la nôtre, et certaines ententes ont pu être conclues, comme vous pouvez le constater. La réciprocité était également admise. En raison de l'étroite collaboration

[Texte]

• 2135

Mr. Alexander: There never has been an agreement.

Mr. Wilson: No. The provinces just resumed their jurisdiction and changed their legislation, some of them, so that it is vastly different from this anyway. That is the history of it in brief.

Mr. Alexander: Yes. This is the section I suppose that many witnesses who came before the board referred to through implication when they were fearsome of provincial legislation perhaps adopting holus-bolus, or in part, this legislation. We heard this plea throughout the entire hearings, that we have to be very careful with this type of legislation because there are provisions, not even provisions, but rather that the provincial government could adopt in total similar legislation. But this even goes further where you get into arrangements with provinces if they do.

Mr. Wilson: It would have to be, as you see, substantially similar. If only one or two parts of it were similar, there would not be any possibility of making an arrangement.

It is quite possible, where legislation is similar, to make arrangements, as we did during the war, for one man to handle a federal dispute, and a dispute which would have been within provincial jurisdiction. Even today without entering into this kind of agreement—we have legislation in the Province of Ontario which is substantially similar to ours. For instance, some truck operators are in provincial jurisdiction and some are in federal jurisdiction, and we enter into a co-operative arrangement that we establish by agreement one board of conciliation to cover the whole group, and we split the cost. But that is not the kind of arrangement that is contemplated here. This is a formal arrangement with the provinces to do their work.

Mr. Alexander: They can use our people—not our people but, as it says here, “employees employed in the Public Service of Canada”.

Mr. Wilson: There is too much jurisdictional jealousy in these times to make these arrangements easily.

Mr. Alexander: I was surprised to hear that there had never been an arrangement. But I suppose that is because the subsequent legislation coming from the provinces was not sufficiently similar, as you state, or substantially uniform.

• 2140

Mr. Wilson: Some of them have changed the whole scheme of their legislations five or six times in the last 25 years.

Mr. Alexander: Maybe this section does it big.

Mr. Barnett: Before this section carries, I would like to ask Mr. Wilson what the situation is in respect of the Territories.

[Interprétation]

qui avait existé durant la guerre, on avait pensé qu'elle se poursuivrait par la suite. Mais aucune entente en vertu de cet article n'est intervenue depuis 25 ans. Il n'y a jamais eu d'entente en vertu de la loi actuelle.

M. Alexander: Il n'y a jamais eu d'entente?

M. Wilson: Non. Les provinces ont repris leurs pouvoirs et ont modifié leurs lois, du moins quelques-unes d'entre elles, de sorte qu'elles sont maintenant très différentes de celle-ci. Voilà l'histoire, en résumé.

M. Alexander: C'est l'article auquel plusieurs témoins qui ont comparu devant la commission ont fait allusion, implicitement, lorsqu'ils exprimaient leur crainte de voir le gouvernement provincial adopter l'ensemble ou une partie de la loi. Tout au long des séances, on a allégué qu'il fallait être très prudent avec ce genre de loi parce qu'elle comprend des articles que les gouvernements provinciaux pourraient inclure dans une loi semblable. Mais cela devient plus important dans le cas où des ententes sont conclues avec les provinces, si elles les désirent.

M. Wilson: Les lois devraient être assez semblables. Si seulement une ou deux parties de ces lois s'apparentent, il n'est plus possible d'en arriver à une entente.

Il est fort possible de s'entendre pour qu'une personne puisse régler un conflit qui relève du gouvernement fédéral et un conflit qui aurait dû relever du gouvernement provincial, si les lois sont semblables. D'ailleurs, nous l'avons fait durant la guerre. Et cela se fait encore aujourd'hui, mais je ne peux donner plus de précisions sur ces ententes. La loi ontarienne ressemble beaucoup à la nôtre. Ainsi, des conducteurs de camion sont placés sous la compétence du gouvernement provincial et d'autres sous celle du gouvernement fédéral, et nous établissons un accord de collaboration en vue de former une commission de conciliation pour les deux groupes à la fois, et nous partageons les frais. Mais ce n'est pas de ce genre d'entente qu'il s'agit ici. Il s'agit d'une entente officielle avec les provinces, selon laquelle nous faisons leur travail.

M. Alexander: Elles peuvent se servir de nos gens, ou plutôt, comme c'est indiqué ici, des «employés de la Fonction publique du Canada».

M. Wilson: Il y a, de ce temps-ci, trop de rivalités en matière de compétences pour conclure facilement de telles ententes.

M. Alexander: J'ai été étonné d'apprendre qu'il n'y avait jamais eu d'entente. Mais c'est peut-être parce que les lois adoptées ultérieurement par les provinces étaient trop différentes ou pas assez uniformes.

M. Wilson: Certains d'entre eux ont changé du tout au tout leur loi cinq ou six fois au cours des 25 dernières années.

M. Alexander: Peut-être que cet article a du succès.

M. Barnett: Avant que cet article ne soit adopté, j'aimerais demander à M. Wilson quelle est la situation dans les Territoires.

[Text]

Mr. Wilson: In the Territories?

Mr. Barnett: Yes.

Mr. Wilson: This bill will apply when it is enacted in the Territories.

Mr. Barnett: Some of us who have been involved in the Northern Affairs Committee, and so on, are quite familiar with expressions of desire on the part of the people of the Territories for more autonomy. I was wondering if any consideration was given to some arrangement whereby the governments of the Territories could administer by arrangement this labour legislation.

Mr. Wilson: Any time they want to pass an ordinance they can do so, but the amount of work there is so small that it would be quite expensive for them to do it, so we do it for them. That is to say, under the provisions of the BNA Act when anything is not exclusively within the jurisdiction of the provinces it comes to us, and they are not provinces.

They have taken over certain standards legislation themselves, which is probably easy to administer, but if they took this over for a very few cases they would have to establish a board and they would have to establish mediation officers. It would not be economical. We sent a man up there several times a year and he flies out of Winnipeg or Vancouver, as the case may be, and fixes up the dispute at Yellowknife or at Cassiar Asbestos Corp. Ltd. and then flies back.

Mr. Barnett: Then, as far as you are aware, there is no pressure or any kind of a working arrangement between the federal department and embryonic department in the Territories.

Mr. Wilson: When they have a sufficient volume of cases they will no doubt do it, but it would be uneconomical for them to do it now.

Mr. Barnett: Thank you.

Clause 1, proposed Section 209 agreed to.

On Clause 1, proposed Section 210—*Annual report of Board*.

Mr. Guay (St. Boniface): Mr. Chairman, may I ask Mr. Wilson whether this is the usual form in regard to the annual report? This is quite normal, there is nothing unusual about including this in the bill.

Mr. Wilson: This requires us to report.

Mr. Guay (St. Boniface): Right. Thank you, Mr. Chairman. Clause 1, proposed Section 210 agreed to.

On Clause 1, proposed Section 167—*Duties of commissioners and boards*.

The Chairman: Mr. Barnett.

Mr. Barnett: I was considering the possibility of moving an amendment to Section 167, and that is why I asked to have it stood, but after some further examination I prefer not to do so now. As far as I am concerned proposed Section 167 can carry as it is.

Clause 1, proposed Section 167 agreed to.

[Interpretation]

M. Wilson: Dans les Territoires?

M. Barnett: Oui.

M. Wilson: Lorsque ce projet de loi entrera en vigueur, il le sera également dans les Territoires.

M. Barnett: Certains d'entre nous qui avons travaillé avec le Comité des affaires du Nord canadien, et autres, sommes bien familiers avec le désir des habitants des Territoires d'une plus grande autonomie. Je me demandais si l'on avait songé à une forme d'entente en vertu de laquelle les gouvernements des Territoires pourraient mettre en application eux-mêmes cette loi sur les relations de travail.

M. Wilson: Si jamais ils veulent demander un décret, ils n'ont qu'à le faire, mais la somme de travail requise est si insignifiante qu'il leur en coûterait très cher de la faire, alors nous le faisons pour eux. En vertu des dispositions de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, lorsque quelque chose ne relève pas exclusivement de la juridiction d'une province, c'est à nous de le faire, et non aux provinces.

Ils se chargent de l'application de certaines lois courantes de même car cela facilite sans doute l'administration. Mais s'ils étaient chargés de l'application de cette loi-ci, ils devraient établir une commission et nommer des agents de conciliation pour quelques cas seulement. Ce ne serait pas économique. Plusieurs fois par année, nous envoyons là-bas un homme de Winnipeg ou de Vancouver, selon le cas, et il se charge de régler les conflits à Yellowknife ou à la *Cassiar Asbestos Corp. Ltd.*

M. Barnett: Donc, à votre connaissance, il n'y aucune sorte d'entente de travail entre le ministère fédéral et un ministère des Territoires.

M. Wilson: Lorsqu'ils auront un nombre suffisant de cas, on le fera sans doute, mais cela ne serait pas rentable de le faire maintenant.

M. Barnett: Merci.

Article 209 du projet de loi adopté.

Article 210 du projet de loi: *Rapport annuel du Conseil*.

M. Guay (Saint-Boniface): Monsieur Wilson, n'est-ce pas la façon habituelle de procéder quant au rapport annuel? Il n'y a rien d'exceptionnel à ce que ce soit inclus dans le bill.

M. Wilson: Cela nous oblige à faire rapport.

M. Guay (Saint-Boniface): C'est bien. Merci, monsieur le président.

Article 210 du projet de loi adopté.

Article 167 du projet de loi: *Fonctions des commissaires et des comités*.

Le président: Monsieur Barnett.

M. Barnett: J'avais l'intention de proposer une modification de l'article 167, et c'est pourquoi j'avais demandé qu'il soit réservé. Mais après examen, je préfère ne pas le faire maintenant. En autant que je suis concerné, on peut adopter article 167 tel qu'il est.

Article 167 du projet de loi adopté.

[Texte]

The Chairman: Gentlemen, we have to move back to Section 107 on page 4.

On Clause 1, proposed Section 107—*Definitions*.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, on a point of order, I notice it is now 9.45 p.m. and I am sure that we are not going to finish this bill before then o'clock. I respectfully ask that in view of the hard work that all of us have put out here, and for the simple reason I think there are two or three amendments to proposed Section 107, after which we still have to deal with the preamble, I am just wondering whether we can call it a night.

• 2145

The Chairman: Mr. Alexander, I am moving to proposed Section 107 because we cannot move to Clause 2 until Clause 1 has been carried. Then the preamble will still be at the end of Clause 4. But after proposed Section 210 we are going into Clause 2, and there is no chance to move into it before Clause 1 has been carried as amended.

Mr. Barnett: Can you not stand Clause 1 and just move to Clause 2?

The Chairman: I am informed by the clerk that it is not in the regulations.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, if we jump into Clause 1, proposed Section 107 now, I know we are not going to make that much headway. This is what I am saying. There are at least three amendments that have to be dealt with, and they are very important amendments. I understand that one has to do with fisheries. One has to do with trucking, and one has to do with the supervisory personnel. Really I cannot see much merit in it.

I would hope that the other members of the Committee—I know that they are interested in seeing the bill go through, and so am I. But I think we have reached the stage now where we are getting back into proposed Section 107. If you can recall how controversial and how important that one is, perhaps we can have a good week-end to refresh our minds and bring back our physical prowess so that we can attack this thing with vigor.

The Chairman: If it is the wish of the Committee...

Mr. Alexander: We can come back on Tuesday and we can whack it out.

Mr. Guay (St. Boniface): I think that Mr. Alexander has a good point, and I will go along with that, Mr. Chairman.

The Chairman: Gentlemen, this Committee will adjourn until next Tuesday morning at 10:30.

[Interprétation]

Le président: Messieurs, nous devons nous reporter à l'article 107 à la page 4.

Clause 1 de l'article 107 du projet de loi *Définitions*.

M. Alexander: Monsieur le président, je soulève une objection maintenant 9h.45 et je suis certain que nous n'aurons pas fini avant 10h.00. Étant donné le dur travail que nous avons tous accompli ici, et pour la simple raison qu'il y a encore deux ou trois amendements à l'article 107 proposé, après lesquels il faudra encore étudier le préambule, je me demande si nous ne devrions pas lever la séance.

Le président: Monsieur Alexander, je passe à la section 107 proposée parce que nous ne pouvons pas étudier le paragraphe 2 avant que le paragraphe 1 ait été adopté. Alors, nous pourrions étudier le préambule après le paragraphe 4. Mais après l'article 210 proposé, nous passerons au paragraphe 2, et nous ne pouvons l'étudier avant que la paragraphe 1 n'ait été adopté tel qu'amendé.

M. Barnett: Ne pouvez-vous pas laisser tomber le paragraphe 1 pour l'instant et passer simplement au paragraphe 2?

Le président: Le greffier m'informe que ce n'est pas conforme aux règlements.

M. Alexander: Monsieur le président, si nous sautons au paragraphe 1 de l'article 107 proposé, je suis certain que nous ne ferons aucun progrès. C'est là mon avis. Il y a au moins trois amendements qu'il faut étudier, et qui sont très très importants. Je crois qu'il y en a un qui se rapporte aux pêches, un autre aux transports par camion, et un autre au personnel de la surveillance. Je ne vois vraiment pas pourquoi on ferait cela.

Je crois que les autres membres de ce Comité ont hâte que ce bill soit adopté, comme moi. Je crois que nous avons atteint le stade où nous revenons à l'article 107 proposé. Si vous vous souvenez combien est controversable et important cet article, il serait peut-être bon que nous ayons un bon week-end pour reposer les esprits et refaire nos forces physiques afin de pouvoir nous attaquer à ce sujet avec toute notre énergie.

Le président: Si c'est là le désir du Comité...

M. Alexander: Nous pouvons revenir mardi et en finir avec cet article.

M. Guay (St-Boniface): Je crois que la proposition de M. Alexander est bonne, et je suis d'accord avec lui, monsieur le président.

Le président: Messieurs, la séance est levée jusqu'à mardi prochain, à 10 h 30 du matin.

CHAMBER
HOUSE OF COMMONS

Issue No. 26

Tuesday, June 20, 1972

Chairman: Mr. Arthur Portelance

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule no 26

Le mardi 20 juin 1972

Président: M. Arthur Portelance

Government
Publication

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Standing Committee on*

Labour, Manpower and Immigration

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité permanent du*

Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration

RESPECTING:

Bill C-183, An Act to amend
the Canada Labour Code

INCLUDING:

The Fifth Report to the House

CONCERNANT:

Bill C-183, Loi modifiant
le Code canadien du travail

Y COMPRIS:

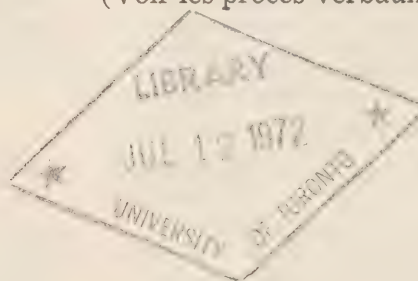
Le Cinquième Rapport à la Chambre

WITNESSES:

(See Minutes of Proceedings)

TÉMOINS:

(Voir les procès-verbaux)



Fourth Session

Twenty-eighth Parliament, 1972

Quatrième session de la

vingt-huitième législature, 1972

STANDING COMMITTEE ON LABOUR,
MANPOWER AND IMMIGRATION

Chairman: Mr. Arthur Portelance

Vice-Chairman: Mr. Norman Cafik

Messrs.

Alexander	Cyr
Badanai	Dionne
Barnett	LeBlanc (<i>Rimouski</i>)
Broadbent	Loiselle
Caccia	Lundrigan

COMITÉ PERMANENT DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE L'IMMIGRATION

Président: M. Arthur Portelance

Vice-président: M. Norman Cafik

Messieurs

Morison	Skoreyko
Muir	Thomas (<i>Moncton</i>)
Ryan	Turner (<i>London East</i>)
Serré	Weatherhead—(20)

Le greffier du Comité

Santosh Sirpaul

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 65(4) (b)

Messrs. Weatherhead, Caccia and McNulty replaced Messrs. Legault, Hymmen and Smith (*Saint-Jean*) on June 16, 1972.

Mr. Thomas (*Moncton*) replace Mr. Lambert (*Edmonton West*) on June 19, 1972.

Messrs. Corriveau, Badanai, Serré and Morison replaced Messrs. Deakon, McNulty, Corriveau and Guay (*St. Boniface*) on June 20, 1972.

Conformément à l'article 65(4)b) du Règlement

MM. Weatherhead, Caccia et McNulty remplacent MM. Legault, Hymmen et Smith (*Saint-Jean*) le 16 juin 1972.

M. Thomas (*Moncton*) remplace M. Lambert (*Edmonton-Ouest*) le 19 juin 1972.

MM. Corriveau, Badanai, Serré et Morison remplacent MM. Deakon, McNulty, Corriveau et Guay (*Saint-Boniface*) le 20 juin 1972.

REPORT TO THE HOUSE

Tuesday, June 20, 1972

The STanding Committee on Labour, Manpower and Immigration has the honour to present its

FIFTH REPORT

Pursuant to its Order of Reference of Tuesday, April 18, 1972, your Committee has considered Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code, and has agreed to report it with the following amendments:

Clause 1

Strike out line 16 on page 8 and substitute the following therefor:

"any reason other than his removal from the Board by the Governor in Council pursuant to subsection 111(4) or a reason specified"

Strike out line 29 on page 11 and substitute the following therefor:

"jurisdiction that is before the Board in the proceeding;"

Strike out line 31 on page 12 and substitute the following therefor:

"respecting any matter that is before the Board in the proceeding;"

Strike out lines 1 to 5, both inclusive, on page 20 and substitute the following therefor:

"129. (1) Subject to subsection (2), the Board shall determine the result of a representation vote on the basis of the ballots cast by the majority of employees voting.

(2) Where, on considering the result of a representation vote, the Board determines that less than thirty-five per cent of the employees who are eligible to vote have voted, the Board shall determine that the representation vote is void.

(3) A vote by the majority of the em."

Strike out lines 6 to 14, both inclusive, on page 31 and substitute the following therefor:

"145. (1) Where the Governor in Council deletes the name of any portion of the public service of Canada specified from time to time in Part I or Part II of Schedule I to the Public Service Staff Relations Act and that portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of a corporation to which this Part applies, or where a portion of the public service of Canada included in a portion of the public service of Canada so specified in Part I or Part II of Schedule I to that Act is severed from the portion in which it was included and established as or becomes a part of a corporation to which this Part applies,"

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le mardi 20 juin 1972

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration a l'honneur de présenter son

CINQUIÈME RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du mardi 18 avril 1972, le Comité a étudié le Bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail, et a convenu d'en faire rapport avec les modifications suivantes:

Article 1

Retrancher la ligne 17, à la page 8, et la remplacer par ce qui suit:

«tre que sa révocation du Conseil par le gouverneur en conseil en application du paragraphe 111(4) ou un motif spécifié aux alinéas 111»

Retrancher la ligne 29, à la page 11, et la remplacer par ce qui suit:

«de sa compétence dont il est saisi en l'espèce;»

Retrancher la ligne 31, à la page 12, et la remplacer par ce qui suit:

«question dont le Conseil est saisi en l'espèce;»

Retrancher les lignes 1 à 5 inclusivement, à la page 20, et les remplacer par ce qui suit:

«129. (1) Sous réserve du paragraphe (2), le Conseil doit déterminer le résultat d'un scrutin de représentation d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé.

(2) Lorsque, en examinant le résultat d'un scrutin de représentation, le Conseil détermine que moins de trente-cinq pour cent des employés qui sont admis à voter l'ont fait, le Conseil doit déterminer que le scrutin de représentation est nul.

(3) Le vote de la majorité des em-»

Retrancher les lignes 6 à 16, à la page 31, et les remplacer par ce qui suit:

«145. (1) Lorsque le gouverneur en conseil raye de la Partie I ou de la Partie II de l'annexe I à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique le nom d'un élément de la fonction publique du Canada qui y est spécifié à l'occasion et que cet élément de la fonction publique est constitué en une corporation à laquelle s'applique la présente Partie ou est intégré dans une telle corporation, ou qu'un élément de la fonction publique du Canada compris dans un élément de la fonction publique du Canada ainsi spécifié à la Partie I ou à la Partie II de l'Annexe I à cette loi est séparé de l'élément dans lequel il était inclus et constitué en une corporation à laquelle s'applique la présente Partie ou intégré dans une telle corporation.»

Strike out line 25 in the French version on page 35 and substitute the following therefor:

“en vertu de ce paragraphe;”

Your Committee has ordered a reprint of Bill C-183, as amended, pursuant to Standing Order 75(2), for the use of the House of Commons at the report stage.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25 and 26 inclusive*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président
ARTHUR PORTELANCE
Chairman

Retrancher la ligne 25 dans la version française, à la page 35, et la remplacer par ce qui suit:

«en vertu de ce paragraphe;»

Le Comité a ordonné la réimpression du Bill C-183, tel que modifié, en application de l'article 75(2) du Règlement, pour l'usage de la Chambre des communes à l'étape du rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages relatifs à ce Bill (*fascicules nos 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25 et 26 inclusivement*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

Tuesday, June 20, 1972

(44)

[Text]

The Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration met at 10.46 o'clock a.m. this day; the Chairman, Mr. Portelance, presiding.

Members present: Messrs. Alexander, Barnett, Caccia, Cyr, Serré, Corriveau, Guay (*St-Boniface*), Morison, LeBlanc (*Rimouski*), Badanai, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead—(13).

Witnesses: From the *Department of Labour*: Messrs. Bernard Wilson, Deputy Minister; Robert Mitchell, Department Solicitor; Robert Armstrong, Special Assistant to Deputy Minister; W. P. Kelly, Assistant Deputy Minister for Industrial Relations.

The Committee resumed clause by clause study of Bill C-183, An Act to amend the Canada Labour Code.

Debate continuing on Clauses 2, 3, 4 and 5.

Later, the Committee reverted to Section 107 of Clause 1.

By unanimous consent, the amendment moved by Mr. Skoberg,

That Section 107 (1) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting (b) on page 4 and substituting the following:

"Dependent Contractor"—(b)—"A Fisherman" shall be deemed to be an employee under this Act." "Fisherman" means a person, engaged in commercial fishing in waters under the jurisdiction of the Federal Department of Fisheries or on the high seas, accepting or receiving payment according to the volume and price of fish caught and delivered to a person who purchases fish, regardless of whether such "fisherman" (a) owns and operates his own fishing vessel; provided he as masterowner of a fishing vessel does not employ or engage more than two additional fishermen who share in the proceeds of the fishing voyages; or (b) shares in the operation of a fishing vessel owned by another person and receives in payment for his services a share or portion of the proceeds of the fishing voyages; or (c) operates a fishing vessel owned by another person under a rental agreement or conditional sale agreement or any other form of oral or written agreement; or (d) receives wages for all or part of his employment on a fishing vessel or in fitting out a fishing vessel on which he will be employed.",

was withdrawn.

It was moved by Mr. Barnett,

That Section 107 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 1 to 8 inclusive on page 4 and substituting the following:

"(b) a fisherman who is engaged in commercial fishing and accepting or receiving payment, according to the volume and price of fish caught and delivered, from a commercial buyer of fish, whether such fisherman

(i) owns and operates his own fishing vessel, provided he as master-owner of a fishing vessel does not employ or engage more than two additional fishermen who share in the proceeds of the fishing voyages, or (ii) shares in the operation of a fishing vessel owned by another person and receives in payment for his services a share or portion of the proceeds of the fishing voyages, or (iii) operates a fishing vessel owned by another person under a rental agreement or condition-

PROCÈS-VERBAL

Le mardi 20 juin 1972

(44)

[Traduction]

Le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration se réunit aujourd'hui à 10h 46 sous la présidence de M. Portelance.

Députés présents: MM. Alexander, Barnett, Caccia, Cyr, Serré, Corriveau, Guay (*Saint-Boniface*), Morison, LeBlanc (*Rimouski*), Badanai, Portelance, Turner (*London East*), Weatherhead (13).

Témoins: Du *ministère du Travail*: MM. Bernard Wilson, sous-ministre; Robert Mitchell, avocat-conseil du ministère; Robert Armstrong, conseiller spécial du sous-ministre; W. P. Kelly, sous-ministre adjoint aux relations industrielles.

Le Comité reprend l'étude article par article du bill C-183, Loi modifiant le Code canadien du travail.

Le débat se poursuit sur les articles 2, 3, 4 et 5.

Plus tard, le Comité revint à l'article 107 de l'article 1.

L'amendement proposé par M. Skoberg,

que l'article 107 (1) de l'article 1 du Bill C-183 soit modifié en remplaçant le paragraphe (b) de la page 4 par ce qui suit:

«Entrepreneur dépendant»—(b)—«Un pêcheur» sera considéré comme un employé aux termes de la présente Loi.» «Pêcheur» désigne une personne, faisant de la pêche commerciale dans les eaux relevant du ministère fédéral des pêches ou en haute mer, qui accepte ou touche un salaire correspondant à la quantité et au prix du poisson pêché et livré à une personne qui achète le poisson, peu importe si le «pêcheur» (a) possède et exploite sa propre embarcation de pêche; pourvu qu'en qualité de propriétaire-exploitant d'une embarcation de pêche il n'emploie ou n'embauche pas plus de deux pêcheurs supplémentaires qui partagent les produits de la pêche; ou (b) participe à l'exploitation d'une embarcation de pêche appartenant à une autre personne et reçoit en rémunération de ces services une partie du produit de la pêche; ou (c) exploite une embarcation de pêche appartenant à une autre personne aux termes d'un accord de location ou de vente conditionnelle ou de toute autre forme d'accord verbal ou écrit; ou (d) reçoit un salaire pour tout le travail ou une partie du travail qu'il fait dans une embarcation de pêche ou pour l'équipement d'une embarcation de pêche dans laquelle il travaillera.»

est retiré sur le consentement unanime des membres.

M. Barnett propose,

que l'article 107 de l'article 1 du Bill C-183 soit modifié en remplaçant les lignes 18 à 24 inclusivement de la page 4 par ce qui suit:

«(b) un pêcheur qui participe à l'exploitation d'une embarcation de pêche et qui accepte ou reçoit un salaire correspondant à la quantité et au prix du poisson prit et livré à l'intermédiaire ou qu'un tel pêcheur

(i) possède et exploite sa propre embarcation de pêche pourvu qu'en qualité de propriétaire exploitant il emploie ou n'embauche pas plus de deux pêcheurs supplémentaires qui partagent les produits de la pêche ou (ii) participe à l'exploitation d'une embarcation de pêche appartenant à une autre personne et reçoit en rémunération de ses services une partie du produit de la pêche ou (iii) exploite une embarcation de pêche appartenant à une autre personne aux termes d'un

al sale agreement or any other form of oral or written agreement, or (iv) receives wages for all or part of his employment on a fishing vessel or in fitting out a fishing vessel on which he will be employed."

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1; Nays 8.

It was moved by Mr. Alexander,
That Section 107 of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 15 to 22 inclusive on page 4 and substituting the following:

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable but does not include a manager or superintendent or any other person who, in the opinion of the Board, exercises management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1; Nays 9.

It was moved by Mr. Barnett,
That Section 107 (1) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 35, 36 and 37 inclusive on page 4 and substituting the following:

"compel his employees, to agree to terms or condi"

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 1; Nays 9.

Section 107 of Clause 1 was carried on division.

Clause 1 as amended was carried on division.

Clauses 2, 3, 4 and 5 were severally carried on division.

The Chairman called the Preamble,

It was moved by Mr. Alexander,
That the Preamble to the Bill be amended by inserting therein, immediately following the word 'as' in line 10 on page 1, the words:

"one of".

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 3; Nays 7.

It was moved by Mr. Barnett,
That the Preamble to Bill C-183 be deleted.

After debate thereon, the question being put on the said amendment, it was by a show of hands negatived:—Yeas 2; Nays 8.

The Preamble carried.

The Title carried.

The Bill, as amended, was carried on division.

It was agreed that the Chairman report Bill C-183, with amendments, to the House.

accord de location et de vente conditionnel ou de toute autre forme d'accord verbal ou écrit ou (iv) reçoit un salaire pour tout le travail ou une partie du travail qu'il fait dans une embarcation de pêche ou pour l'équipement d'une embarcation de pêche dans laquelle il travaillera.»

Après discussion, l'amendement-mis au voix à main levée, est rejeté par 8 voix contre 1.

M. Alexander propose,
que l'article 107 de l'article 1 du projet de loi C-183 soit modifié en remplaçant les lignes 30 à 37 de la page 3 par ce qui suit:

«employé» ou «travailleur» désigne toute personne employée par un employeur et s'entend également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé ou de toute autre personne qui, d'après le Conseil, participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.

Après discussion, l'amendement, mis aux voix à main levée, est rejeté par 9 voix contre 1.

M. Barnett propose
que l'article 107 (1) de l'article 1 du projet de loi C-183 soit modifié en remplaçant les lignes 42-43-44 inclusive-ment de la page 4 par ce qui suit:

«contraindre ses employés à accepter les conditions d'emploi»

Après discussion, l'amendement, mis aux voix à main levée, est rejeté par 9 voix contre 1.

L'article 107 de l'article 1 est adopté sur division.

L'article 1, tel que modifié, est adopté sur division.

Les articles 2, 3, 4 et 5 sont adoptés séparément sur division.

Le président met en délibération le préambule.

M. Alexander propose
que le préambule du projet de loi soit modifié en insérant immédiatement après le mot «sont» de la ligne 12 de la page 1 les mots:

«l'un des».

Après discussion, l'amendement, mis aux voix à main levée, est rejeté par 7 voix contre 3.

M. Barnett propose.
que le préambule du Bill C-183 soit supprimé.

Après discussion, l'amendement, mis aux voix, est rejeté par 8 voix contre 2.

Le préambule est adopté.

Le titre est adopté.

Le Bill, tel que modifié est adopté sur division.

Il est convenu que le président fasse rapport à la Chambre du Bill C-183 sans amendement.

The Committee ordered the reprint of Bill C-183 as amended, pursuant to Standing Order 75(2), for the use of the House of Commons at the report stage.

During the course of the meeting, the officials of the Department gave explanations and answered questions.

The Chairman thanked the officials of the Department for their appearance.

At 12.20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité ordonne la réimpression du Bill C-183 comme il a été modifié conformément à l'article 75(2) du Règlement de la Chambre des communes.

Au cours de la séance, les hauts fonctionnaires du ministère donnent des explications et répondent aux questions.

Le président remercie les hauts fonctionnaires du ministère.

A 12 h 20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité
Santosh Sirpaul,

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronics Apparatus)

Tuesday, June 20, 1972

• 1048

[Text]

The Chairman: Gentlemen, our Committee will resume consideration of Bill C-183, an Act to amend the Canada Labour Code.

Proposed Section 107 of Clause 1 was allowed to stand. There are a few amendments on proposed Section 107, but until we have a quorum, we will deal with Clause 2 on page 70. As soon as we have a quorum we will move back to proposed Section 107.

Would you like an explanation of this, Mr. Alexander?

• 1050

Mr. Mitchell: These provision's in Clause 2 of the bill are put there in order to effect a smooth transition from the work of the old board to the work of the new board after this act is in force. Is there a particular question that you have? I think it is fairly straight-forward.

Mr. Alexander: What is the exception, Mr. Mitchell, in Clause 2(4)?

Mr. Mitchell: I will start with Clause 2(2) and then go to Clause 2(4).

Under Clause 2(2), it is provided that the old board can continue to hear and decide any matter that is before it at the time that this bill comes into force. But in Clause 2(4), the new board may consent to taking jurisdiction in any matter where one of the parties makes an application to the new board to that effect. In other words, a matter that is before the old board at the time this act comes into force can be heard by the new board if the new board agrees to hear it.

You will notice the words in Clause 2(4):

... insofar as it may be done consistently with this Part.

So, whether or not the new board will take up a case will depend upon such matters as whether or not the law will have been changed by this act compared to what it used to be under the old act. This may also be effected by such considerations as whether a lot of evidence had been heard in the matter by the old board. Any such evidence would have to be reheard by the new board, but, in those circumstances, where the old board had heard a lot of evidence, the new board would probably not want the parties to start all over again.

We have tried to make this as flexible as we can and have tried to leave the judgment to the new board as to whether or not they will take the matter over.

Mr. Alexander: It is left up to the new board, rather than the old board abdicating its responsibilities.

Mr. Mitchell: That is right, yes. We hope that the old board will phase out of existence and that the new board will take over completely, as quickly as possible.

One of the alternatives we could have gone to was to require the old board to complete every matter that was before it but we tried to introduce a more flexible approach in the hopes that the transition could work faster this way.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

Le mardi 20 juin 1972.

[Interpretation]

Le président: Messieurs, nous allons continuer à étudier le Bill C-183, soit la Loi modifiant le Code canadien du travail.

L'article 107 de la clause 1 avait été réservé; on voulait faire quelques amendements à l'article 107 mais puisque nous n'avons pas encore le quorum, nous allons nous occuper de la clause 2 qui se trouve à la page 70. Dès que nous aurons le quorum, nous reviendrons à l'article 107.

Monsieur Alexander aimeriez-vous avoir des explications au sujet de la clause 2?

M. Mitchell: Les dispositions de l'article 2 ont pour objet d'assurer une transition sans à-coup de l'ancienne à la nouvelle commission après que la présente loi entrera en vigueur. Est-ce que vous aviez une question précise à soulever? Il me semble que c'est parfaitement clair.

M. Alexander: A quoi se rapporte l'exception prévue à l'article 2 (4)?

M. Mitchell: Si vous le permettez je commencerai par l'article 2(2) pour aborder ensuite l'article 2(4).

L'article 2(2) prévoit que l'ancienne commission continuera à prendre connaissance et à statuer relativement à toute question dont elle a été saisie au moment où la présente loi entrera en vigueur. Par contre, l'article 2 (4) prévoit que la nouvelle commission peut accepter de statuer pour toute question dont elle aura été saisie par une des parties. Autrement dit, une question à l'étude par l'ancienne commission au moment où la présente loi entrera en vigueur peut être reprise par la nouvelle commission pour autant que celle-ci soit d'accord.

Vous remarquerez que l'article 2(4) stipule:

Dans la mesure où cela peut être fait de façon compatible avec la présente partie.

Donc la nouvelle commission décidera ou non de statuer sur ces cas selon que la loi aura été modifiée par le présent bill par rapport à ce qu'elle était en application de l'ancien. Cette décision dépendra en outre du volume de témoignages obtenus par l'ancienne commission sur tel ou tel cas. Si la nouvelle commission décidait de reprendre un cas, elle aurait à réentendre les témoignages; or si ces témoignages sont très nombreux, la nouvelle commission déciderait vraisemblablement de ne pas tout recommencer.

Nous avons tenu à assurer des modalités aussi souples que possible, laissant à la nouvelle commission le droit de décider si oui ou non elle reprendrait l'étude de tel ou tel cas.

M. Alexander: C'est donc la nouvelle commission qui prend les décisions et non pas l'ancienne commission qui abandonne ses responsabilités.

M. Mitchell: C'est exact. Nous espérons que l'ancienne commission liquidera son travail aussitôt que possible de façon à ce que la nouvelle puisse reprendre la tâche.

Nous avions la possibilité de demander à l'ancienne commission de terminer tous ses travaux; nous avons néanmoins adopté une méthode plus souple dans l'espoir que la période de transition serait abrégée d'autant.

[Texte]

The Chairman: Are there any more questions on Clause 2?

Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, perhaps Mr. Mitchell might tell us about how long he thinks it would take for the old board to phase itself out under this clause.

Mr. Mitchell: I would think three months would do it, Mr. Weatherhead.

Mr. Alexander: Maybe this is not of any consequence but, at the present time, how many cases are before the board as it is now constituted? Have you any idea?

Mr. Mitchell: They are hearing four applications this week and that will bring them up to date. At least, they do not have any backlog; it just leaves those four cases.

There may be applications that have come in during the last month that would not be heard this month but at any point in time, there might be a dozen-or-so cases in front of the board. It could be as high as 40. It depends on what the action is at that particular time.

Mr. Wilson: There were four cases being heard yesterday and probably tomorrow. Those are the only cases that involve hearings, up to this date. There are cases, though, being processed down below, and there are cases that have been heard by the board but on which they still have to write a judgment.

Mr. Alexander: I have no more questions, Mr. Chairman.

The Chairman: Then we will move to Clause 3 on page 72.

On Clause 3—*Orders, etc. under former Part deemed made under this Part.*

• 1055

Mr. Wilson: This provision, I think, is fairly straightforward and you can see the need for it.

Mr. Alexander: Yes, I can see the need for that. I do not want particularly to pursue this line of questioning which I am going to start, but the Minister seems to be in a very peculiar situation now with respect to the Montreal dock strike inasmuch as he says that there is a collective agreement; there is the law as it stands. Under the old act were there any means whereby the Minister could intervene as such?

Mr. Wilson: In what way?

Mr. Alexander: Well, in any way in order to—

Mr. Wilson: The Minister can intervene at any time; it is a question of whether he does it under the law or whether he just walks in and says . . .

Mr. Alexander: Well, all right then. When you say "under the law", what are we referring to there?

Mr. Wilson: You have to go back to the kind of dispute that is involved in the particular case such as the one in Montreal. The existing Labour Code deals with representation disputes; it deals with grievance procedure disputes; it deals with collective bargaining disputes; it deals with unfair labour practice disputes. All those kinds of disputes have a procedure in the bill under which the Minister or the board or the courts, as the case may be, can operate. None of them confer any extraordinary, special powers on the Minister to order anyone to do anything.

[Interprétation]

Le président: Y a-t-il d'autres questions sur l'article 2? Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: M. Mitchell pourrait-il nous dire combien de temps il faudra à l'ancienne commission pour liquider son travail.

M. Mitchell: Je pense qu'il lui faudra trois mois.

M. Alexander: Combien de causes sont actuellement à l'étude devant la commission?

M. Mitchell: Quatre demandes doivent être examinées cette semaine, après quoi ils seront à jour. De fait la commission n'a pas d'arriéré de travail.

Il se peut que des demandes aient été soumises le mois passé dont l'étude n'est pas prévue pour ce mois; quoi qu'il en soit, une douzaine de cas sont normalement à l'étude devant la commission, ce chiffre pouvant dans certains cas atteindre 40. Tout dépend des circonstances.

M. Wilson: Quatre cas étaient à l'étude hier et le seront sans doute demain. Ce sont les seuls cas ayant fait l'objet d'audiences jusqu'à présent. Mais il y a d'autres cas à l'étude à des échelons inférieurs et qui pourraient éventuellement passer devant la commission; celle-ci n'a pas encore pris une décision en la matière.

M. Alexander: Je n'ai pas d'autres questions, monsieur le président.

Le président: Nous allons maintenant aborder l'article 3 à la page 72.

Article 3—*Les ordonnances, etc., rendues en vertu de l'ancienne partie sont censées l'être en vertu de la présente partie.*

M. Wilson: Il s'agit d'une disposition fort simple dont l'utilité est évidente.

M. Alexander: En effet. Je n'avais pas l'intention de soulever cette question, mais il me semble que le ministre se trouve à l'heure actuelle dans une situation assez bizarre en ce qui concerne la grève des débardeurs du port de Montréal, étant donné que selon lui il existe une convention collective. Est-ce que d'après l'ancienne loi le ministre pouvait intervenir en sa qualité de ministre?

M. Wilson: Qu'entendez-vous pas là?

M. Alexander: Intervenir afin de . . .

M. Wilson: Le ministre est libre d'intervenir à tout moment; soit qu'il le fasse en application de la loi, soit qu'il dise tout simplement . . .

M. Alexander: D'accord. Lorsque vous dites en application de la Loi, qu'entendez-vous par là?

M. Wilson: Il faut déterminer la nature du conflit qui sévit actuellement à Montréal. Le Code canadien du travail actuellement en vigueur traite de conflit de représentation, de conflit concernant des procédures de grief, de conflit relatif aux conventions collectives et aux pratiques déloyales du travail. Les différents types de conflits sont prévus par la loi qui stipule que selon le cas, le ministre, la commission ou les tribunaux sont autorisés à statuer. Toutefois, aucune de ces dispositions n'accorde de pouvoirs spéciaux extraordinaires au ministre lui permettant de donner des ordres à quiconque.

[Text]

Mr. Alexander: No; within the old act there are no extra judicial powers; if all those avenues have been closed when the parties are not able to come together, then he cannot step in.

Mr. Wilson: Let me add to that; there are no extraordinary powers under the new bill either that give him the right in any type of dispute to order that it be dealt with in a manner different from that laid down by Parliament.

Mr. Alexander: Are we not being a little shortsighted then at this time? We have seen these stalemates that have been reached and I think this is the problem; there is no . . .

Mr. Wilson: It is a question of whether you want one stalemate to make the summer or not. After all you are dealing with several hundred disputes during a year and in the past 30 years four or five of them in a collective bargaining sense have come before Parliament. It is questionable in the light of the philosophy of this bill whether labour and management generally would favour granting the Minister the power to impose his judgment at any time on anyone.

Mr. Alexander: In other words, you are saying that the ultimate decision regarding matters such as I have described, rests with Parliament.

Mr. Wilson: If it comes to that kind of emergency that Parliament thinks it should take it onto itself.

Mr. Alexander: I see.

Mr. Wilson: And as I said, in the last 30 years there have been four or five collective bargaining disputes that Parliament has dealt with. In two or three other cases they have cleaned up a dispute, including 1966 in the Montreal ports, by completing by legislation the arrangements for an inquiry into a dispute which had been settled, subject to an inquiry which amounted to arbitration in its terms of reference.

• 1100

Mr. Alexander: I think what you are saying, sir, is that the intervention, over and above the procedures that have been set down in this bill and the other bill, is really a political decision by the government as to when Parliament should move in.

Mr. Wilson: That is right. The only special restriction on the right to strike in this bill is in the section you read the other day, between Parliaments.

Mr. Alexander: That answers the question very well.

The Chairman: There are no more questions on Clause 3? On Clause 4.

Mr. Mitchell: The purpose of this clause is to make a few technical adjustments to the provisions of the Public Service Staff Relations Act. The reference was to Division (1) of Part V of the Canada Labour Code and this takes out the words "of Division (1)" in subsections (1) and (2). Subsection (3) is in the same boat. The words "of Division (1)" have been removed from the sections of the Public Service Staff Relations Act that are mentioned there.

In the case of subsection (4), which is a repeal of Section 113 of the Public Service Staff Relations Act, that has been incorporated into this bill in Section 109, subsections (2) and (3).

So, these amendments to Clause 4 are completely inconsequential and are of no substance at all.

[Interpretation]

M. Alexander: Non en effet. L'ancienne loi ne prévoit pas de pouvoirs extra-judiciaires si bien que lorsque toutes les possibilités de compromis ont été épuisées, le ministre peut intervenir.

M. Wilson: Le nouveau bill lui non plus ne prévoit pas de pouvoirs extraordinaires autorisant le ministre à décréter qu'un conflit du travail soit réglé de façon différente que ce qui a été prévu par le Parlement.

M. Alexander: Ne pensez-vous pas que ce soit justement une lacune? Nous savons tous que ces conflits débouchent parfois sur des impasses.

M. Wilson: Il s'agit de savoir si l'on veut qu'une de ces impasses occupe tout l'été ou non. Après tout nous avons eu à traiter de plusieurs centaines de conflits par an; or, au cours des trente dernières années, 4 ou 5 conflits seulement ont été soumis au Parlement. Il est peu probable que le patronat et les travailleurs acceptent d'accorder au ministre le pouvoir d'imposer son point de vue à quiconque.

M. Alexander: Vous voulez dire donc qu'en dernier ressort la décision sur ces questions appartient au Parlement.

M. Wilson: Si la question devient urgente au point où le Parlement estime qu'il doit se saisir de l'affaire.

M. Alexander: Je comprends.

M. Wilson: Et je le répète, au cours des trente années écoulées, quatre ou cinq cas seulement de conflits relatifs à des conventions collectives ont été tranchées par le Parlement. Dans deux ou trois autres cas, y compris la grève du port de Montréal en 1966, les conflits ont été réglés par l'adoption d'une loi prévoyant une enquête, alors que ces conflits avaient déjà fait l'objet d'une procédure d'arbitrage.

M. Alexander: Cela revient à dire que toute intervention, autre que celles prévues par le présent bill ainsi que par l'ancienne loi, constitue en réalité une décision politique de la part du gouvernement.

M. Wilson: C'est exact. La seule restriction au droit de grève prévue par le présent bill se trouve à l'article que vous avez lu l'autre jour.

M. Alexander: Cela répond parfaitement à ma question.

Le président: Il n'y a pas d'autres questions au sujet de l'article 3?

Nous passons maintenant à l'article 4.

M. Mitchell: Cet article a pour objet d'apporter quelques ajustements techniques aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Il s'agit notamment du chapitre I de la partie VI du Code canadien du travail où l'on supprime les mots du chapitre (1) au paragraphe (1) et (2). Une chose s'applique au paragraphe (3). L'expression du chapitre (1) ont donc été éliminées de ces divers articles de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

En ce qui concerne le paragraphe (4), qui abroge l'article 113 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, ce paragraphe est incorporé dans le présent bill à l'article 109 paragraphe (2) et (3).

Si bien que les amendements à l'article (4) sont des amendements de forme et non pas de fond.

[Texte]

Mr. Alexander: Because it is technical and of no substance, I do not think I have any questions with respect to it. It is very difficult to follow when you do not know what it applies to in terms of the Public Service Staff Relations Act, and you mentioned Section 113. I do not think I have any questions.

The Chairman: On Clause 5—*Coming into force*.

Mr. Alexander: May I ask one question in this regard, although I do not know whether it is within the witnesses' ability to answer. Are we thinking of any specific time for this legislation to come into effect?

Mr. Wilson: As you can see, it says, "shall come into force on a day to be fixed by proclamation."

Mr. Alexander: Yes, I know.

Mr. Wilson: I would say that depends on a number of factors, including the seeking out and appointment of the new officers, the making of rules and regulations governing the administration, at least, of the Minister's portion of the act and of the board which is chosen and making its own rules. In short, getting ready to do business.

Mr. Alexander: I was asking if you know whether we are in a hurry, or will this just take place in the normal course of events? I think that is what I was trying to get at.

Mr. Wilson: I cannot answer that because I do not know when the proclamation will be made.

The Chairman: Mr. Barnett.

• 1105

Mr. Barnett: I wanted to ask, Mr. Chairman, whether Mr. Wilson could tell us if it is his understanding that it is the intention to proclaim the bill as soon as it is, shall I say, logistically feasible?

Mr. Wilson: I know of no reason why it should not be, but that is not a matter that is in the hands of the working staff of the department. That belongs somewhere else.

Mr. Barnett: Are you saying that you have had no indication to the contrary?

Mr. Wilson: I would not think we are going the way we are going unless somebody intended to do something with it.

The Chairman: Mr. Guay.

Mr. Guay (St. Boniface): Mr. Chairman, would some members on the other side like the bill implemented soon? Is that what they are making reference to by the question which they have just placed before you? My question is, through you, would they like to see it implemented soon?

Mr. Alexander: Mr. Guay had it pointed out to him earlier that we who sit on the Committee are not here to answer questions but rather to ask questions and acquire answers. I know Mr. Guay understands just what I said.

Mr. Guay (St. Boniface): They could make a valid contribution sometime in saying, "yes we do" or "no we do not."

Mr. Alexander: I think you would be much further ahead by directing your remarks to the Chair on the bill itself and not worry about what we are thinking about over here; you will find out eventually.

[Interprétation]

M. Alexander: Puisqu'il s'agit d'un amendement de forme, je ne poserai pas de question à ce sujet. Il est en effet difficile de suivre cette question parce qu'on ne connaît pas en détail la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Article (5)—*Entrée en vigueur*

M. Alexander: Je veux poser une question à ce sujet mais je ne sais pas si le témoin sera à même d'y répondre. La date de l'entrée en vigueur de la présente loi est-elle déjà prévue?

M. Wilson: Ainsi que vous avez pu le lire, «la présente loi entrera en vigueur à une date qui sera fixée par proclamation».

M. Alexander: Je le sais.

M. Wilson: Cette date dépendra de divers facteurs, entre autres la nomination de nouveaux fonctionnaires, l'établissement de nouveaux règlements régissant l'application de la loi, et du moins des chapitres se rapportant au Ministre, et enfin l'établissement par la Commission de ses propres règlements.

M. Alexander: Je voulais savoir si vous êtes pressés ou si les choses suivront leur cours normal.

M. Wilson: Il m'est impossible de vous répondre car j'ignore la date de la proclamation.

Le président: Monsieur Barnett.

M. Barnett: Monsieur Wilson pense-t-il que ce bill sera proclamé aussitôt que cela sera possible au point de vue pratique?

M. Wilson: Je ne vois pas pourquoi il n'en serait pas ainsi mais cela ne relève pas de mon ministère, mais d'une autre compétence.

M. Barnett: Mais rien ne vous fait supposer qu'il n'en serait pas ainsi.

M. Wilson: Je ne pense pas que nous travaillerions à une telle cadence si nous n'avions pas l'intention de procéder dans le plus court délai.

Le président: Monsieur Guay.

M. Guay (Saint-Boniface): Est-ce que des députés d'en face voudraient que ce bill soit mis en vigueur très bientôt? Est-ce bien là le sens de leurs questions?

M. Alexander: On a déjà fait observer à M. Guay que les membres du comité n'ont pas à répondre à des questions mais bien plutôt à en poser. M. Guay comprend parfaitement ce que j'ai voulu dire.

M. Guay (Saint-Boniface): Il serait parfois utile que ces messieurs disent clairement oui ou non.

M. Alexander: Je pense qu'il nous serait beaucoup plus profitable de poser des questions au sujet du bill lui-même, sans vous préoccuper de ce que nous en pensons. Vous finirez bien par le savoir.

[Text]

Mr. Guay (St. Boniface): You have a nice smile when you say that anyway.

Mr. Alexander: Particularly when I have had a good week-end rest.

The Chairman: If there are no more questions on Clause 5 gentlemen, we will go back to page 2 of the bill under proposed Section 107. There is already an amendment which was moved by Mr. Skoberg. Mr. Barnett would like to have unanimous consent of the Committee so he could withdraw this amendment. He has another one to move. Is this agreeable to the Committee?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Mr. Barnett, do you wish to read your new amendment.

Mr. Barnett: Yes, Mr. Chairman. Perhaps I should explain that as far as I am concerned the substance of the amendment is identical with the one which the Committee has agreed to withdraw. It was simply a matter of making an attempt, in my humble way, to have the terms of the actual amendment fit perhaps a little more closely into the actual grammatical text of the bill.

I would like to move that Clause 1 be amended by deleting lines 1 to 8 on page 4 and substituting therefor the following:

(b) a fisherman who is engaged in commercial fishing and accepting or receiving payment, according to the volume and price of fish caught and delivered, from a commercial buyer of fish, whether such fisherman

(i) owns and operates his own fishing vessel, provided he as master-owner of a fishing vessel does not employ or engage more than two additional fishermen who share in the proceeds of the fishing voyages, or

(ii) shares in the operation of a fishing vessel owned by another person and receives in payment for his services a share or portion of the proceeds of the fishing voyages, or

(iii) operates a fishing vessel owned by another person under a rental agreement or conditional sale agreement or any other form of oral or written agreement, or

(iv) receives wages for all or part of his employment on a fishing vessel or in fitting out a fishing vessel on which he will be employed.

• 1110

The Chairman: Mr. Barnett, have you anything to add?

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I think it perhaps might be worthwhile at this point, because it is some time since we discussed this matter previously, to recall to the attention of the Committee that the effect of this amendment is to change the proposed text of (b) as it is in the bill, and the effect both of the present text and of the amendment I propose is that a fisherman thereby becomes a dependent contractor within the definition section of the bill, and that under the definition of "employee" a dependent contractor is, for purposes of the bill, an employee. So in this rather roundabout way the effect of my amendment is to say that a fisherman is an employee for purposes of this legislation. I think members of the Committee will recall from previous discussions that the effect of this amendment is to bring into the terms of the bill a very large number of fishermen who are excluded from the operation of the bill,

[Interpretation]

M. Guay (Saint-Boniface): J'aime votre sourire lorsque vous dites cela.

M. Alexander: Surtout lorsque je me suis bien reposé durant la fin de semaine.

Le président: Puisqu'il n'y a plus de questions au sujet de l'article 5, nous allons reprendre l'article 107 à la page 2. M. Skoberg a déjà soumis un amendement. M. Barnett demande le consentement unanime du comité afin de retirer son amendement, car il voudrait en proposer un autre. Le comité est-il d'accord?

Des députés: D'accord.

Le président: Monsieur Barnett, voudriez-vous nous donner lecture de votre nouvel amendement?

M. Barnett: Certainement monsieur le président. Je tiens à signaler le fait que cet amendement est identique à celui qui vient d'être retiré par le comité. Il s'agit simplement de modifier la forme de cet amendement de façon à le rendre plus conforme au style du bill.

Je propose que l'article 1 soit modifié par la suppression des lignes 1 à 8 à la page 4, ces lignes étant remplacées par ce qui suit:

b) Un pêcheur faisant de la pêche commerciale et qui est rétribué, selon le volume et le prix de sa prise, par un marchand de poisson, qu'un tel pêcheur

1) soit le propriétaire et l'exploitant de son propre bateau de pêche, et à condition qu'à ce titre, il n'engage pas les services de plus de deux pêcheurs qui partagent la prise avec lui, ou

2) participe à l'exploitation d'un bateau de pêche appartenant à une autre personne et reçoive en paiement de ses services une portion de la prise, ou

3) exploite un bateau de pêche appartenant à une autre personne en application d'un bail de location ou d'un accord conditionnel de vente ou de tout autre accord oral ou écrit, ou

4) touche un salaire pour la totalité ou une partie du travail fourni par lui sur un bateau de pêche ou pour le travail d'aménagement effectué par lui dans ledit bateau de pêche.

Le président: Monsieur Barnett, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Barnett: Comme cela fait quelque temps déjà que cette question a été soulevée, il serait peut-être utile de rappeler au Comité que cet amendement aurait pour effet de modifier l'actuel alinéa (b) du bill de façon à ce qu'un pêcheur soit considéré comme un entrepreneur dépendant aux fins de l'interprétation du présent bill, ce dernier étant considéré comme un employé aux fins du bill. Donc d'après mon amendement, un pêcheur serait un employé aux fins du présent bill. Les membres du Comité se souviennent sans doute que ceci permettrait à un grand nombre de pêcheurs de relever des dispositions du bill alors qu'ils en sont exclus, du moins aux termes du projet soumis au Comité par le ministre du Travail.

Vous vous souviendrez par ailleurs que lors de notre dernière discussion sur ce sujet, la question avait été réservée, M. Mitchell ayant accepté d'examiner à nouveau le

[Texte]

under the draft as it was originally presented to the Committee by the Minister of Labour.

I would also like to recall that the last time we were discussing this, the subject matter was stood and Mr. Mitchell agreed to have a further look at some of the issues involved. Before I say anything else on this amendment, might it be agreeable to hear any comments that Mr. Mitchell might like to make at this time?

The Chairman: Mr. Mitchell.

Mr. Mitchell: I have considered this bill for a very long time now, Mr. Barnett. The issue was brought to our attention some time last fall and it was again sharply brought to our attention in February when the United Fishermen and Allied Workers Union came to us and made representations to the Minister and to Mr. Wilson and other officials, and explained some of the reasons why they should be included. As Mr. Wilson has said, we are not unsympathetic to their request at all. Some two weeks ago before this Committee, I explained the difficulty we have, the constitutional problem of how far Parliament can go in this area. I have really canvassed the whole field thoroughly since last talking to the Committee about this problem and I just cannot change my views at all. I think what is in the bill at the moment is within the jurisdiction of Parliament, but the new features that are proposed to be put into the bill such as your (i) and your (iii) are outside the jurisdiction of Parliament and are within the jurisdiction of the provinces. What I am saying really is that I cannot change my previous answer at all. Although I have really tried to do so, I cannot.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I appreciate the effort Mr. Mitchell has made and I certainly accept his statement that he has done his best to find something. I have to admit that I am still not satisfied that we have a full and complete answer to this situation. I have been wrestling with the matter as best as I can since the last occasion when we discussed it in the Committee and although I may not be able to convince Mr. Mitchell or perhaps all the members of the Committee I would like to make a few points on this subject.

• 1115

I think we would all agree, in view of the background that exists on the whole question of the situation of fishermen in the country, that is is no small matter and one that should be fully probed and assessed by this Committee before this bill is allowed to pass. As I understand Mr. Mitchell, the nub of the objection he sees to the amendment is the question of whether or not it makes a proposition that lies properly within the jurisdiction of Parliament. It seems to me that the first question that one has to consider in this connection is whether or not a fisherman can be rightfully considered to be an employee within the reasonable consideration of the actual pattern of activity that has developed over the years in this particular industry.

The amendment as I have presented it makes a fairly embracing inclusion of fishermen as employees for purposes of this legislation. If there is a great deal of confusion and debate which has been going on in recent years on this very subject, the kind of debate that has been heard before the courts and the little bit of reading that I have been able to do on this subject matter has been the subject matter of rather widely varying opinions

[Interprétation]

problème. Avant que je ne commente davantage l'amendement en question, il serait peut-être bon que M. Mitchell nous dise ce qu'il en est.

Le président: Monsieur Mitchell.

M. Mitchell: J'étudie ce bill depuis déjà longtemps, monsieur Barnett. Cette question a été portée à notre attention à l'automne dernier et à nouveau au mois de février lorsque les représentants de la *United Fishermen and Allied Workers Union* ont présenté des doléances au Ministre, à M. Wilson et à d'autres fonctionnaires, exposant les raisons pour lesquelles, selon eux, leurs membres devraient être couverts par les dispositions de la loi. Comme M. Wilson l'a dit, nous ne sommes guère mal disposés à l'égard de leur demande. Néanmoins, j'ai expliqué au Comité il y a deux semaines la difficulté constitutionnelle qui se pose, notamment les limites de la compétence du Parlement dans ce domaine. J'ai depuis discuté de cette question de façon approfondie, et il m'est toujours impossible de modifier mon opinion. Les dispositions actuelles du bill sont de la compétence du Parlement alors que ce que vous proposez dans le paragraphe (i) et (iii) de votre amendement ne relève pas du Parlement mais bien des provinces. Si bien qu'il m'est impossible de changer quoi que ce soit à la réponse que je vous ai donnée précédemment.

M. Barnett: Monsieur le président, je suis reconnaissant à M. Mitchell de ce qu'il a fait et je ne doute pas qu'il ait fait tout en son pouvoir pour trouver une solution. Je dois avouer que la solution proposée à ce problème ne me satisfait toujours pas. J'essaie d'en trouver une meilleure depuis que nous en avons parlé la dernière fois et bien qu'il soit possible que je ne puisse convaincre M. Mitchell ou Même les membres du comité, j'aimerais mettre en avant quelques idées à ce sujet.

Nous sommes tous d'accord sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un petit problème; la polémique qui l'entoure en fait foi.

Il est donc logique que le comité l'étudie avec soin avant d'adopter ce bill. Si j'ai bien compris M. Mitchell, son objection fondamentale repose sur le fait qu'il ne sait pas vraiment si la proposition contenue dans mon amendement relève à proprement parler de la juridiction du Parlement. Il me semble qu'avant tout il faut se demander si oui ou non on peut considérer à juste titre qu'un pêcheur est un employé de ce secteur industriel particulier dont les activités sont en constante expansion.

L'amendement tel que je le présente, définit d'une manière très générale les pêcheurs comme des employés au terme de cette loi. Au cours des dernières années, ce problème a fait l'objet de beaucoup de confusion et de discussions, de débats devant les tribunaux, et, d'après le peu que j'ai pu lire, les jugements émis par la Cour suprême sont tout aussi nombreux et tout aussi variés. Depuis quelques temps, les législateurs se sont aussi mis de la partie.

J'aimerais me reporter au projet de loi dont il a été question au cours de nos discussions précédentes et qui a été adopté par la Chambre de la province de Terre-Neuve. Sans vouloir entrer dans les détails, j'aimerais vous lire un

[Text]

expressed by various learned judges on Supreme Court benches; and it is also a matter which has become of some legislative concern.

I would make particular reference to the bill which has been mentioned before in our discussions, which was passed by the House of Assembly of the Province of Newfoundland. Without going into too much detail, I might put before the Committee a short quotation from the explanatory notes to the Newfoundland bill. It says:

This bill would confer on fishermen as defined therein vis-à-vis operators of fish plants as defined therein generally the same collective bargaining rights as are conferred upon employees by the Labour Relations Act.

That is the Labour Relations Act of the Province of Newfoundland. If one reads the definition section in this bill of fishermen, although it is couched in somewhat different wording, I think it is clear that it is essentially the same in substance if I read it correctly as the one I proposed before this Committee because it says:

Fisherman means a self-employed commercial fisherman including a sharesman or person agreeing to accept in payment for his services a share or portion of the proceeds or profits of a fishing venture with or without other remuneration engaged in fishing for gain other than for sport and includes any other commercial fisherman not falling within the definition of employee in the Labour Relations Act.

• 1120

As far as I know, there has been no attempt made to challenge the legality of that kind of action to declare fishermen who are engaged in the fishery and who receive remuneration for their work in the form of a payment according to the volume and price of the fish they have caught as employees. That being the case, it seems to me that the question that we really have to consider is the question of the constitutional jurisdiction in this matter.

On page 20.16 of our Committee proceedings, Mr. Mitchell said:

In law at the present time, neither the sharesmen nor the independent operators are employees. The independent operators are individual entrepreneurs and the sharesmen are, in law, considered to be partners or co-adventurers or something like that. In any event, they are not employees.

I assume that in making that statement, Mr. Mitchell was speaking within the terms of laws enacted by the Parliament of Canada. The bill that we have before us does take some step to declare that certain fishermen under certain conditions are employees within the meaning of the labour relations legislation of Canada, so that we already have accepted, in the Bill under consideration, the concept that fishermen can be defined as employees. The legislature of Newfoundland has gone a bit further and has included a broader spectrum of those engaged in the fishing industry to be employees.

In some of the reading that I have been doing on the matter, there has been a lot of discussion and argument before courts on the question of property and civil rights in relationship to whether or not people are employees. I suggest that at this point we are in a rather confused situation in this whole area but that we are in a no more confused situation, as far as the existing law is concerned, than was the case in Britain over quite a period of time

[Interpretation]

cours extrait des notes explicatives figurant dans le projet de loi de Terre-Neuve. Il y est dit:

Ce projet de loi conférerait aux pêcheurs tels que définis par rapport aux exploitants de conserverie, tels que définis d'une manière générale, les mêmes droits de négociation collective que ceux qui sont conférés aux employés par la Loi sur les relations de travail.

Il s'agit des Loi sur les relations de travail de la province de Terre-Neuve. La définition du mot pêcheur dans ce projet de loi, bien qu'elle soit rédigée d'une manière un peu différente, est en substance essentiellement la même que celle que je propose dans mon amendement:

Pêcheur désigne un pêcheur commercial travaillant à son compte y compris toute personne acceptant pour paiement de ses services une partie ou une fraction du revenu ou des bénéfices d'une entreprise commune de pêche avec ou sans autre rémunération provenant de cette industrie autre que le sport et comprend tout autre pêcheur commercial n'entrant pas dans les définitions d'employé dans la Loi sur les relations de travail.

Que je sache, affirmer que les pêcheurs qui reçoivent pour rémunération de leur travail une rétribution proportionnelle au volume et au prix de leur prise sont des employés, n'a jamais été mis en doute juridiquement. Dans les circonstances, il me semble que la seule question à résoudre soit celle de la juridiction constitutionnelle.

A la page 20.16 des Procès-verbaux de notre Comité, on peut lire la déclaration suivante de M. Mitchell:

Du point de vue juridique, ni ceux qui se partagent la prise ni les entrepreneurs indépendants sont réputés être des employés. Ces derniers sont des entrepreneurs particuliers alors que les pêcheurs qui se partagent la prise sont, devant la loi, considérés comme des associés. De toute façon, ce ne sont pas des employés.

Je suppose qu'en faisant cette déclaration, M. Mitchell s'en tenait aux termes des lois adoptées par le Parlement du Canada. Le projet de loi dont nous sommes saisis fait un pas de plus et dit que certains pêcheurs, sous certaines conditions, sont des employés selon la définition qu'en donne la législation sur les relations de travail du Canada, et par conséquent, la notion que des pêcheurs peuvent être définis comme des employés est déjà acceptée dans ce projet de loi. Le Parlement de Terre-Neuve est allée encore plus loin et a désigné comme employés un éventail beaucoup plus grand de personnes travaillant dans l'industrie de la pêche.

Dans certaines des lectures que j'ai faites à ce sujet, la question de propriétés et de droits civils, à savoir si oui ou non des personnes sont des employés, fait l'objet de nombre de discussions et de débats devant les tribunaux. Dans ce domaine, la situation est assez confuse, mais elle ne l'est pas plus, en ce qui concerne la loi actuelle, qu'elle l'a été en Grande-Bretagne lors des interminables débats

[Texte]

when the whole argument about the right of collective bargaining, as I understand it, hinged basically on the concept that a workman, in selling his labour, was engaged in some sort of trading operation; in other words, that he was selling his labour to another person and that incidentally, in the course of that, depending on his occupation, he might or might not at the same time be selling the use of certain tools or implements of his trade.

I am likely to stray from the correct use of legal terms here, I know, but I think I am correct in my understanding and recollection that that situation which caused a great deal of confusion and turmoil in Britain arose out of what had been until that time accepted as a common law relationship in dealing with commodities and with property and civil rights. The Parliament of Britain defined those people as employees with certain rights. It put into statutory law a concept which up until that time the courts in Britain had refused to accept. I would suggest, Mr. Chairman, that that is exactly the function of Parliament. I think Mr. Stevens of the Fishermen's Union from British Columbia made that point quite well when on page 10:59 of the proceedings of the Committee he said,

• 1125

I would like to point out what Mr. Justice Rae said, the first justice who heard that particular case in the Supreme Court.

He was referring to a dispute which arose over a strike of some sharesmen working in trawlers in the Province of British Columbia. He respected what Mr. Justice Rae said:

"You are inviting me to legislate, and really what should be happening is that that matter should be settled by the people who make the laws. I am not here as a judge to legislate."

I put it to this Committee, Mr. Chairman, that that is exactly the problem that we have before us. We come back to this whole question, if we accept that Parliament has the right within its responsibility to legislate into statutory law concepts such as were put into the trades dispute act in Britain. I have a reference here to the one of 1906, which was later carried forward into various Canadian laws, and certainly into the original trades unions act of the Province of British Columbia.

There is no question that we have that kind of right, as legislators, to change the situation if, in our judgment, we feel that the situation warrants it.

Now, Mr. Chairman, we come to the problem that Mr. Mitchell posed on the original discussion on the substance of this amendment, which he has underlined again today. That is the question of whether this is a matter within the jurisdiction of Parliament or whether it comes within the jurisdiction of the provinces. On page 20:17 of the proceedings of the Committee, he says:

The difficulty that you run into, in my view, within the individual operator is that while he is engaged in the activity of fishing and is therefore under federal jurisdiction, if you look around for an employer, it seems to me that you cannot find one who is himself within federal jurisdiction.

If I assess correctly the obstacle that he has put before the Committee, that I think sums it up, the question of finding an employer under federal jurisdiction.

Mr. Chairman, I have thought quite a bit about this, and I still fail to see the logic of that position as presented by Mr. Mitchell. According to some references he gave at one

[Interprétation]

au sujet des droits à la négociation collective, discussion qui, si je comprends bien, reposait principalement sur le principe qu'un travailleur, en vendant son travail, faisait en quelque sorte une opération commerciale; en d'autres termes, il vendait son travail à une autre personne. J'ajouterai au passage que, selon sa profession, il ne vendait pas forcément en même temps l'utilisation de certains outils ou instruments propres à son métier.

Il se peut que je m'égare un peu dans les termes juridiques, mais je ne pense pas me tromper en disant que cette situation qui a provoqué une grande confusion et bien des polémiques en Grande-Bretagne découlait de ce qui avait été jusqu'alors accepté comme une loi de droits coutumiers dans les affaires de produits, de propriétés et de droits civils. Le Parlement britannique a décidé que ces personnes étaient des employés et leur a accordé certains droits. Il a fait entrer dans les lois statutaires un concept qui jusqu'alors avait été rejeté par les tribunaux britanniques. Je maintiens, monsieur le président, que c'est exactement le rôle du Parlement. M. Stevens de l'Union des pêcheurs de Colombie-Britannique l'a très bien exprimé en disant, à la page 10:59 du procès-verbal:

J'aimerais vous faire part de ce qu'a dit le juge Rae, le premier juge de la Cour suprême qui a entendu cette affaire.

Il faisait allusion au jugement rendu à la suite de la grève de chalutiers de Colombie-Britannique se partageant la prise. Il a répété ce que le juge Rae avait dit:

Vous me demandez de légiférer, alors que c'est en fait aux législateurs qu'il appartient de décider cette question. Je suis juge et non pas législateur.

Monsieur le président, nous nous trouvons exactement devant le même problème. Nous rouvrons toute cette question, si nous acceptons que, dans le cadre de sa responsabilité, le Parlement ait le droit de faire entrer législativement dans des lois statutaires des concepts tels que ceux qui ont été introduits en Grande-Bretagne dans la *trade dispute act* (Loi sur les différends du travail). J'ai une référence relative à celle de 1906, qui plus tard a été introduite dans différentes lois canadiennes, et certainement dans la *trade unions act* (Loi sur les syndicats) originale de la province de la Colombie-Britannique.

Il ne fait aucun doute que nous avons le droit en tant que législateurs d'introduire des modifications si, selon nous, la situation le commande.

Nous voici donc de nouveau, monsieur le président, aux prises avec le problème que M. Mitchell a posé lors de la première discussion relative à la substance de cet amendement et qu'il resoulève aujourd'hui. Il s'agit de savoir si cela relève de la juridiction du Parlement ou de la juridiction des provinces. Son objection, telle qu'il l'exprime à la page 20:17 du procès-verbal, est la suivante:

La difficulté, à mon avis, en ce qui concerne le travailleur indépendant c'est que ses activités dépendent de la juridiction fédérale, alors qu'en ce qui concerne l'employeur, il me semble impossible d'en trouver un qui dépende de la juridiction fédérale.

Si j'ai bien compris, l'obstacle qu'il a signalé au Comité se résumerait ainsi: il s'agit avant tout, de pouvoir trouver un employeur dépendant de la juridiction fédérale.

Monsieur le président, j'ai beaucoup pensé à ce problème, et je n'arrive toujours pas à comprendre la logique du raisonnement de M. Mitchell. Pourtant, les exemples qu'il a lui-même fournis au Comité, les jugements de différents

[Text]

point in the Committee, and according to a number of references by various judges, among others, N. D. Mullins, Esq., Q.C., appearing for the Attorney General of Canada in the hearing before the Court of Appeal of the Province of British Columbia—I have a copy here which is entitled, *Proceedings on Argument Referrable to the Constitutional Questions Determination Act*. I brought out his argument. Mr. Mullins reiterates time and again the concept that under the heading of the BNA Act giving jurisdiction to Parliament over sea coast and inland fisheries, flowing from that jurisdiction is jurisdiction over labour activity in that particular industry. I could quote references although I do not think perhaps I should take the time of the Committee to do so. If I can find it quickly, I might just make one quick reference and I am quoting now from page 168 of the transcript of the evidence. He says:

• 1130

As I have submitted before and as the Supreme Court of Canada said in the IRDI Act case, since labour relations are an integral part of an industry if that industry is involved in a subject matter falling under the exclusive jurisdiction of Parliament, then labour legislation also comes within the exclusive jurisdiction of Parliament.

There is another reference that I will not take the time of the Committee to refer to. No, I am sorry, this is the reference, "as the Supreme Court of Canada said". So it does seem to me that if there is a situation where there are employees in that industry then automatically, it seems to me, anyone who by definition is involved as an employer of those employees comes within federal jurisdiction also.

I have a feeling that perhaps Mr. Mitchell, and I am not trying to put words in his mouth—but certainly some of the argument presented before the court of appeal—I should explain that some of these issues come into this thing only incidentally—made it quite clear that the federal jurisdiction applies to labour relations in the fishery industry because it is part of the British North America Act.

In this question of an employer being in the federal jurisdiction, the stumbling block appears to be a decision made in what I think is often referred to as the "canneries case" where at a point in time the federal government sought to declare that a cannery had to secure a license from the Minister of Fisheries in order to operate. That case was heard and a decision was made that the action was *ultra vires* of the jurisdiction of the federal authority in Canada, that it lay within provincial jurisdiction.

I submit, Mr. Chairman, that should not be allowed to muddy the waters in our consideration of this particular situation. That decision on the jurisdiction of canneries being within the provincial sphere of legislation has never been challenged; it is generally accepted. In point of fact where workers often referred to as shore workers are organized and are bargaining collectively they are doing it under the provincial legislation of their provinces.

I submit that just because an employer in one capacity happens to be in provincial jurisdiction, it does not follow that he remains in provincial jurisdiction for every activity he might decide to engage in. In this situation where time and again it is reiterated that if there is labour jurisdiction in the activity of fishing it is federal, it seems to me to follow logically that employees working for someone in the fishery are employees of an employer within federal jurisdiction. It seems to me that it would be just as logical to argue in the reverse, that because the CPR has its head

[Interpretation]

juges dont celui de M. N. D. Mullins, C. R., plaçant au nom du procureur général du Canada au cours de l'audience devant la Cour d'appel de la province de la Colombie-Britannique, et j'en ai d'ailleurs un exemplaire intitulé: *Proceedings on Argument Referrable to the Constitutional Questions Determination Act*, ne manquent pas. M. Mullins ne cesse de répéter qu'étant donné que dans l'Acte de l'Amérique du Nord britannique la pêche côtière et intérieure dépendait de la juridiction du Parlement, il en découlait que toute activité dans ce secteur industriel particulier dépendait de sa juridiction. Je pourrais vous communiquer bien des citations à l'appui mais je ne voudrais pas inopportunément retarder les travaux du Comité. Si je peux le trouver rapidement, j'aimerais vous citer ce qu'il a dit à la page 168 de la transcription des Témoignages. Il a dit:

Comme je l'ai déjà dit et conformément à la décision de la Cour suprême du Canada dans la sphère de la Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail, puisque les relations du travail sont partie intégrante de l'industrie, si cette industrie se voit impliquer dans une question dépendant de la juridiction exclusive du Parlement, la législation du travail relève également de la juridiction exclusive du Parlement.

J'avais encore une citation mais je m'abstiendrai. Non, veuillez m'excuser, il s'agit de la citation «conformément à la décision de la Cour suprême du Canada». Par conséquent il me semble qu'à partir du moment où il y a des employés dans une industrie, automatiquement, toute personne qui par définition est l'employeur de ces personnes relève également de la juridiction fédérale.

J'ai le sentiment que M. Mitchell, et je ne voudrais pas lui faire dire ce qu'il n'a pas dit, nous permet de penser de par ses déclarations que la juridiction fédérale s'applique aux relations du travail dans l'industrie de la pêche car cela fait partie de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. En tous cas, il est certain que l'on s'est servi de cet argument devant les cours d'appel. Je précise que ces problèmes n'y ont été discutés qu'incidemment.

Toute cette question de juridiction fédérale dont dépendrait l'employeur, tourne autour d'une décision qui a été prise au sujet de ce qu'on a souvent appelé «l'affaire des conservateurs». A cette époque, le gouvernement fédéral essayait d'imposer un permis délivré par le ministre des pêches pour pouvoir exploiter une conserverie. L'affaire a été entendue et il a été décidé que cela était hors de la juridiction de l'autorité fédérale du Canada, mais relevait de la juridiction provinciale.

Monsieur le président, nous ne devrions pas nous laisser influencer par ce genre de décision. Cette décision n'a jamais été remise en cause, elle est généralement acceptée. Il est vrai que lorsque les travailleurs de cette industrie qui travaillent à terre sont syndiqués et négocient collectivement, ils le font aux termes de la législation provinciale de leur province.

Je prétends que ce n'est pas parce qu'une certaine activité d'un employeur dépend de la juridiction provinciale, qu'il s'ensuit automatiquement qu'il dépend de la juridiction provinciale pour toute autre activité. Dans ces circonstances où il est répété sans cesse que si juridiction du travail il y a dans l'industrie de la pêche, elle est fédérale, il me semble que dans ce cas il est logique que les employés travaillant pour une personne de ce secteur sont les employés d'un employeur dépendant de la juridiction

[Texte]

office in Montreal, all employees of the CPR, because that may be where their cheques are issued, fall within the labour jurisdiction of the Province of Quebec.

• 1135

That, I would submit, Mr. Chairman, is really where Mr. Mitchell's argument about the difficulty of finding a federal employer falls to the ground. I am not going to pursue the question of whether or not Parliament necessarily has exclusive jurisdiction in the fishery. But what I am trying to argue is that we have a jurisdiction, and following the general pattern of developing thought, as was indicated by the comments made by one of the justices of the Supreme Court of Nova Scotia, this concept of fishermen as adventurers or co-adventurers is becoming increasingly outmoded.

If we are prepared to accept the concept that the time has come to put fishermen in the same position as workers, as is generally accepted by workers in other jurisdictions, and considering the many opinions that have been expressed by judges and others about the flowing of labour jurisdiction from the jurisdiction of the BNA Act, there should not be any obstacle in the way of approving an amendment along the lines that I have suggested.

The facts of the matter are that both the resource itself and the work that is performed is done within the federal jurisdiction. It seems to me that the idea of a contract being entered into somewhere on shore is irrelevant to the whole argument. There is the proposition that fishermen can be declared to be employees by statute law, and apparently up to a point we are prepared to accept that concept. As I interpreted the remarks made by Mr. Mitchell, it is only in respect of bargaining between the owner or operator of a ship and the people engaged on the ship.

In the context of the concept which has not been challenged, as far as I know, of a definition of fishermen in the Newfoundland Act, it seems to me that in view of all the argument and all of the decisions indicating that a fishery jurisdiction is federal, and that labour activities in fishing are federal, we are foolish if we do not take this opportunity of asserting and exerting the jurisdiction of Parliament to deal with the regulation of labour activities in the commercial fishery of Canada.

Amendment negatived.

The Chairman: There is another amendment to be moved by Mr. Alexander on page 4 on the same section. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I do not intend to pursue this matter to any great length. I must say that Mr. Barnett had me almost convinced because of his very cogent argument with respect to this matter. Where credit is due I think it should be given. The only thing that bothers me is the statement by Mr. Mitchell regarding some aspects of his amendment being *ultra vires* the federal government. But I think we have this problem with the amendment that I intend to propose.

• 1140

I am still talking about the role of supervisory personnel. I have elaborated on this question at some length in the past. In other words I cannot see how any person can wear two hats at the same time. It has been pointed out to me that the whole question regarding the role and the function of supervisory personnel, if any, should remain with and be included within the power of the Labour Relations Board.

There was some problem with respect to the last amendment whereby it was suggested that a former amendment

[Interprétation]

fédérale. Il me semble que l'argument contraire serait tout aussi logique et qu'on pourrait dire que parce que le siège social du CP se trouve à Montréal, tous les employés du

CP touchant des chèques en provenance de cet endroit, relèvent de la juridiction du travail de la province de Québec.

Cela réduit à néant, monsieur le président, l'obstacle dont parle M. Mitchell. Savoir si oui ou non le Parlement a nécessairement la juridiction exclusive dans le secteur de la pêche n'est pas mon propos; ce que j'essaie de prouver c'est que nous avons une juridiction, et que suivant une certaine évolution de la façon de penser telle que le montrent les commentaires d'un des juges de la Cour Suprême de Nouvelle-Écosse, le concept qui définit les pêcheurs comme une sorte d'aventuriers est de plus en plus dépassé.

Si nous sommes prêts à accepter que le temps est venu de ranger le pêcheur dans la même catégorie que le travailleur, et tenant compte des nombreux avis qui ont été exprimés par des juges des experts en la matière au sujet de la juridiction de l'Acte sur l'Amérique du Nord Britannique s'étendant à la juridiction du travail, il n'y a aucune raison pour qu'un amendement tel que celui que je propose soit rejeté.

On ne peut nier qu'à la fois la ressource et le travail exécuté dépendent de la juridiction fédérale. Qu'un contrat ait été signé quelque part à terre n'a rien à voir à l'affaire. Il est proposé que l'on reconnaisse le statut d'employés aux pêcheurs, et apparemment nous sommes presque tous prêts à accepter cette proposition. Si j'ai bien compris ce qu'a dit M. Mitchell, il ne s'agit que de la négociation entre le propriétaire ou l'opérateur d'un bateau et les personnes travaillant à bord de ce bateau.

Étant donné que la définition du mot «pêcheur» dans la loi de Terre-Neuve n'a pas été remise en question, il me semble que dans la mesure où tout indique que la juridiction relative à la pêche est fédérale et que les activités de cette industrie sont fédérales, que nous aurions grandement tort de ne pas saisir cette occasion d'affirmer et de mettre en œuvre la juridiction du Parlement pour traiter des règlements des relations de travail dans l'industrie de la pêche au Canada.

Amendement rejeté.

Le président: M. Alexander a également un amendement à proposer au sujet de cette page 4. Monsieur Alexander.

M. Alexander: Monsieur le président, je ne veux pas m'étendre trop longtemps sur cette question. Je dois avouer que la belle argumentation de M. Barnett m'a presque convaincu. Il ne faut pas avoir peur de faire des compléments lorsqu'ils sont mérités. La seule chose qui m'ennuie est la déclaration de M. Mitchell concernant certains aspects de son amendement qui iraient au delà des pouvoirs du gouvernement fédéral. Je pense que ce même problème va se poser avec mon amendement.

Il s'agit toujours du rôle du personnel de surveillance. J'ai déjà longuement abordé cette question auparavant. Pour résumer, je ne vois pas comment une personne peut occuper deux fonctions en même temps. On m'a fait remarquer que toute cette question concernant le rôle et la fonction du personnel de surveillance devrait reposer intégralement entre les mains du Conseil des relations du travail.

Le dernier amendement a soulevé quelques problèmes dans la mesure où l'on a dit qu'un amendement précédent

[Text]

would affect the involvement of professionals, as this present bill contemplates.

It was further suggested that the definition that I did have regarding employees was archaic because it was in the original act and, as I understand it, the original act had not been amended since 1948. So what I have attempted to do was to bring something before the Committee, keeping in mind that I am attempting to wipe out any implication of supervisory personnel, also leaving it within the jurisdiction of the board, as it has been in the past, which I understand members of the board believe it still should be.

The amendment that I propose then, of course, takes into consideration the contemporary meaning of employee in terms of the dependent contractor as well as the constable, thereby making reference to the two significant changes within the definition clause but removing any implication that supervisory personnel are involved. As I said—I do not think I have to elaborate—it is a question whether in fact supervisory personnel can wear two hats and whether in fact they should be allowed to wear two hats, or whether in fact we are moving in a meaningful direction by starting to talk about supervisory personnel within the scope of this bill. In short, that is all I am attempting to do.

Mr. Chairman, I believe I have given notice of the amendment, which I will read. I move that Clause 1 of the Bill be amended by deleting lines 15 to 22 on page 4 and substituting the following:

“employee” means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable but does not include a manager or superintendent or any other person who, in the opinion of the Board, exercises management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

Mr. Barnett: I would like to ask Mr. Alexander to explain what he considers to be the difference between his proposed definition and the one in the bill. It is purely the matter of clearly putting the decision on this matter in the hands of the board?

• 1145

Mr. Alexander: That is first. Second, the definition as it reads now leaves much to be desired in terms of its ambiguity. I think this is the question; it bothers many people. However, the definition that I have now relates this entire question to the board and I think this is what I am attempting to point out. It is an extremely difficult proposed section as it reads; even mine, as it is elaborated on, does give the definite indication that any matter regarding supervisory personnel is left to the decision of the board. In other words, those types of decisions are specifically spelled out and given to the board within the old section. I am trying to follow the old section on any decisions regarding supervisory and other personnel should be determined by the board, but at the same time making sure that there was no right, as far as I am concerned, in having the inclusion of supervisory or other personnel involved.

Mr. Wilson had given us some explanation in the past regarding the way he feels about this matter and I do not want to take up the time of the Committee any further because they have been very fair in regard to this matter. I hope I have given you some indication as to what I am attempting to do and how I feel.

[Interpretation]

toucherait les professionnels, comme ce projet de loi l'envisage.

De plus, il a été ajouté que ma définition des employés était archaïque car elle était puisée dans l'ancienne loi et que celle-ci n'avait pas été amendée depuis 1948. J'ai donc essayé d'apporter quelque chose au comité, en n'oubliant pas que j'essayais d'éliminer toute implication du personnel de surveillance et en les laissant relever de la juridiction du conseil, comme cela a été le cas dans le passé, et comme les membres du conseil croient eux-mêmes que cela devrait rester le cas.

L'amendement que je propose, par conséquent, tient compte de la définition moderne du mot employé tout autant relative à l'entrepreneur dépendant qu'au constable, se rapportant ainsi aux deux modifications significatives apparues dans l'article sur les définitions mais éliminant toute implication de personnel de surveillance. Je l'ai déjà dit et je ne me répéterai pas, il s'agit de savoir si le personnel de surveillance peut occuper deux fonctions et si, en fait, on devrait le lui permettre, ou si nous prenons une orientation pleine de signification et si nous commençons à parler de personnel de surveillance dans le cadre de ce projet de loi. Tel est mon but.

Monsieur le président, je crois que j'ai donné un préavis de l'amendement que je vais lire. Je propose que l'article 1 du bill soit amendé en supprimant les lignes 30 à 37, page 3, et en les remplaçant par ce qui suit:

«employé» ou «travailleur» désigne toute personne employée par un employeur et s'entend également d'un entrepreneur dépendant et d'un constable privé mais non d'un directeur ou d'un surveillant ou de toute autre personne qui, de l'avis du conseil, participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.

M. Barnett: J'aimerais que M. Alexander m'explique la différence qu'il y a entre sa définition et celle du projet de loi. Il s'agit donc uniquement de laisser la décision à la Commission?

M. Alexander: C'est le premier point. Deuxièmement, la définition actuelle laisse beaucoup à désirer du fait de son ambiguïté. C'est là une question qui ennuie pas mal de gens. Ma définition par contre établit un lien entre ce problème et la Commission. Il s'agit en effet d'un article extrêmement complexe; même ma version prévoit que toute question relative à du personnel de surveillance relève de la compétence de la Commission. Autrement dit, ces décisions sont explicitement confiées à la Commission aux termes de l'ancien article. J'essaie de garder ces dispositions de l'ancien article en ce qui concerne le personnel de surveillance et autre, à savoir qu'il devrait être déterminé par la Commission, tout en m'assurant que l'inclusion de ce personnel ne serait pas mise en cause.

Comme M. Wilson nous a déjà donné son avis à ce sujet, je ne vais pas poursuivre la question, le Comité ayant fait preuve d'impartialité dans ce domaine. Je crois vous avoir indiqué quelle était ma position.

[Texte]

The Chairman: Perhaps we could hear the question. I will put the question on the amendment.
Amendment negatived.

The Chairman: There is another amendment on the same page. Mr. Barnett.

Mr. Barnett: I am sorry, Mr. Chairman, I may have been so preoccupied with my previous amendment that I have overlooked it.

Might I ask, was that formally proposed to you before?

The Chairman: No, this was not put.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, in view of the action the Committee has taken on the previous amendment that I proposed, I will not take up the time of the Committee.

The Chairman: Then you will not pursue it. There is another amendment again by Mr. Skoberg under proposed Section 107 on page 4, lines 35, 36 and 37 concerning lockouts. Do you have that one, Mr. Barnett?

Mr. Barnett: Mr. Chairman, could you give me some indication as to what the amendment was?

Mr. Alexander: I thought I had it, but . . .

• 1150

The Chairman: It was to delete lines 35, 36 and 37 on page four, and substituting the following:

... compel his employee to agree to the terms or conditions . . .

And "lockout"—delete the words "or to aid another employer to compel his employees" in lines 35 and 36.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I will move the amendment.

The Chairman: Mr. Barnett, will you read your amendment, please?

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I will ask the Clerk if she has the draft there. I should explain that my colleague, Mr. Broadbent, was going to deal with this. Unfortunately, he had to go to another committee that was meeting this morning.

I move that Section 107(1) of Clause 1 of Bill C-183 be amended by deleting lines 35, 36 and 37 on page 4 and substituting the following:

... compel his employees to agree to terms or conditions.

The Chairman: The question is on the amendment. All those in favour of the amendment, please raise your hands. All those opposed?

Amendment negatived.

Clauses 1 to 5 inclusive agreed to, on division.

The Chairman: Now we will return to the preamble of the bill. I think Mr. Alexander had something to say on this.

Mr. Alexander: Mr. Chairman, I have been over this on several occasions. I think the witnesses, particularly Mr. Mitchell and Mr. Wilson, realize what I am attempting to state. In paragraph two of the preamble you seem to leave an impression and I think by the wording of the paragraph there is no other interpretation;

[Interprétation]

Le président: L'amendement est mis aux voix.
L'amendement est rejeté.

Le président: Il y a un autre amendement à cette même page. Monsieur Barnett.

M. Barnett: Je m'excuse, monsieur le président, mais j'ai été tellement préoccupé par mon autre amendement que je n'ai plus suivi celui-ci.

Est-ce que cet amendement a déjà été mis aux voix?

Le président: Non, pas encore.

M. Barnett: Étant donné la décision du comité en ce qui concerne l'amendement que je viens de proposer, je ne vais pas poursuivre celui-ci.

Le président: Vous le laissez donc tomber. M. Skoberg a proposé un autre amendement à l'article 107, page 4, lignes 35, 36 et 37 traitant des lockouts. Vous avez le texte, monsieur Barnett?

M. Barnett: Pourriez-vous me dire de quoi il s'agit au juste, monsieur le président?

M. Alexander: Je croyais l'avoir mais . . .

Le président: Les lignes 35, 36 et 37 à la page 4 seraient supprimées et remplacées par ce qui suit:

... obliger son employé à accepter les conditions . . .

Sous «lockout»—supprimez les mots «ou d'aider un autre employeur à contraindre ses employés» figurant aux lignes 43 et 44.

M. Barnett: Monsieur le président, je soumetts cet amendement.

Le président: Vous voulez bien nous en donner lecture.

M. Barnett: Monsieur le président, je demanderais au greffier de m'en passer un exemplaire. C'est M. Broadbent qui était sensé s'en occuper mais malheureusement il a dû se rendre à une autre séance de comité ce matin.

Je propose que l'article 107(1) de la clause 1 du Bill C-183 soit modifié par la suppression des lignes 35, 36 et 37 à la page 4 et leur remplacement par ce qui suit:

... obliger ses employés à accepter les conditions . . .

Le président: L'amendement est mis aux voix. Que tous ceux qui sont pour veuillent bien lever la main. Que tous ceux qui sont contre veuillent bien lever la main.

L'amendement est rejeté.

Les articles 1 à 5 y compris sont adoptés sur division.

Le président: Nous reprenons maintenant l'examen du préambule du bill. M. Alexander a quelque chose à dire à ce sujet.

M. Alexander: Monsieur le président, j'en ai déjà parlé à plusieurs reprises. MM. Mitchell et Wilson connaissent mon avis à ce sujet. Le paragraphe 2 du préambule ne peut être interprété de façon différente:

[Text]

... Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations ...

I can appreciate what you are attempting to do, but I wonder whether we are being fair when we look at the whole matter. I am trying to say that these two matters—freedom of association and collective bargaining—are the only bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations, and they need some clarifying and some appreciation of the whole sphere of industrial relations which applies when, in fact, no union-management relationship exists. I am trying to say that it seems to me that throughout the whole labour-management sphere you are talking about one third of the people who happen to be unionized. Within the federal structure, and I am not too sure of the numbers involved, this bill is not only attempting to relate to trade unions and management, the basis of good working conditions and sound labour-management relations, but it is also attempting to reach the whole sphere. All I ask is that we recognize there is more to good working conditions and sound labour-management relations than that which stems from freedom of association and bargaining. Surely there must be a lot more that does not need any further elaboration on my part except to say that under the circumstances all I am asking is that the Committee be aware of this fact, Mr. Chairman. I could read brief after brief after brief from people who do not like the preamble—that is one thing—because they do not know why it is in there in the first place. I question it too, but I am prepared to go along with it as long as there is some recognition of the relationship that management and its nonunion workers have had over the years and, as a result of this good working relationship, they have brought in conditions of work, pay and security that had nothing to do with freedom of association and collective agreements.

• 1155

If I am right in my conclusion, and I respectfully state there is a lot of merit in what I am saying, all I am trying to say is that line 10 on page 1 should read as follows:

... collective bargaining as ...
... one of the ...

... bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions ...

Surely we should be fair when we look at the whole picture. Why isolate ourselves and why be dogmatic about a situation that calls for appreciation of further relationships. All I am asking is that we realize the effectiveness of freedom of association and free collective bargaining but, at the same time, are other matters not involved? Is there not another relationship or are there not other relationships which I think we have to be concerned about. What does a preamble mean anyway? It sets up an atmosphere, I would say. All I want it to do is to set up a true atmosphere, but as it now stands it does not really indicate a true atmosphere in terms of labour-management relations. All I am trying to do is to make us aware of other factors and other means whereby good working conditions and sound labour management relations can be acquired, and that is the basis of the amendment.

I move that the preamble to the bill be amended by inserting therein, immediately following the word "as" in line 10 on page 1, the words "one of". It is a very simple amendment and I hope the Committee will find some merit in it.

[Interpretation]

... les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique de libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses ...

Je comprends votre objectif mais je me demande néanmoins si l'on a tenu compte de l'ensemble de la situation. En effet, ces deux notions, la liberté d'association et les conventions collectives en tant que fondement unique des relations du travail fructueuses doivent être revues et modifiées à la lumière des cas où il n'existe pas de relations syndicat-patronat. En fait, dans ce domaine, vous parlez uniquement du tiers des ouvriers qui sont syndiqués. Or, à l'échelon fédéral, ce bill devrait tenir compte, non seulement des relations entre syndicat et patronat, mais de l'ensemble de la situation. Je voudrais donc que l'on tienne compte du fait que les bonnes relations du travail ne dépendent pas uniquement de la liberté d'association et des négociations collectives. Tout ce que je demande, c'est que le Comité tienne compte de ce facteur. Je pourrais vous donner lecture d'une série de mémoires où les auteurs se sont élevés contre le préambule, car ils n'en voient guère l'utilité. Pour ma part, je suis disposé à l'appuyer s'il mentionne les relations qui, depuis longtemps, existent déjà entre le patronat et les travailleurs non syndiqués, relations qui ont permis d'assurer les conditions de travail et un niveau de rémunération et de sécurité nullement attribuables à la liberté d'association et aux conventions collectives.

Si j'ai raison, la ligne 11 à la page 1 devrait être modifiée comme suit:

des libres négociations collectives ...
... en tant qu'un des ...

fondements des relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail ...

Il faut en effet être impartial. Pourquoi se montrer dogmatique au sujet de cette question. Tout en reconnaissant l'importance de la liberté d'association ou des négociations collectives, il faut tenir compte néanmoins des autres facteurs. Quel est le sens du préambule? Il crée une certaine atmosphère et je prétends que ces atmosphères ne traduisent pas la réalité des relations de travail. Je voudrais donc que d'autres facteurs influant sur les conditions du travail et sur les relations entre patrons et ouvriers, soient mentionnés dans le préambule.

Je propose dès lors que le bill soit modifié par l'insertion, immédiatement après le mot «sont» à la ligne 12, page 1, des mots «un des». Il s'agit donc, comme vous le voyez bien, d'un amendement fort simple.

[Texte]

The Chairman: It is moved by Mr. Alexander that the preamble to the bill be amended by inserting therein, immediately following the word "as" in line 10 on page 1, the words "one of".

I believe Mr. Caccia wishes to speak on the amendment.

• 1200

Mr. Caccia: The exercise that Mr. Alexander just engaged in, in trying to create, to quote his words, "a true atmosphere" is a very legitimate one. Today it is a realistic fact of life that cannot be denied. Taking as an example Mr. Alexander's own home town, the steel workers in one plant have been able to achieve benefits, standards and recognition as a result of intensive labour relations activity and struggles over the decades and, across the street, another large steel company is reaping the benefits of the struggle that took place in the other place, where perhaps the other considerations Mr. Alexander has just mentioned would apply. But the fact remains that one would not have the advantages that is is enjoying today without the other. This seems to be the realistic factor behind line 10 as it stands now, which says:

Freedom of association and free collective bargaining are the basis of effective industrial relations.

This is the essence from which all the rest flows, including the factor that Mr. Alexander has just mentioned. They flow from this basic fact of life, and the others come and are possible as a result of this fundamental activity. I suppose it was for this reason that the preamble was drafted the way it is, and this is why we supported it the way it is.

Mr. Serre: I think Mr. Caccia summarized pretty well what I wanted to say. At first glance I was inclined to support what Mr. Alexander has said, but before I become definite about it I wonder if we could have the advice of the witnesses on this amendment.

Mr. Wilson: There are really two points and one of them has already been made. You can have three systems in the regulation of industrial relations. You can have the one that prevailed before the industrial revolution or after the Elizabethan laws were repealed, in which the employer alone sets the working conditions and there is no appeal from that. That lasted until the trade unions in western society came into being and the guilds then started regulating the relations between themselves and their employers. That is the collective bargaining and freedom of association that has grown up. And of course the third system is one which is practised in some countries to a greater degree than others. I am referring to where the state determines very largely the conditions of employment that will prevail. I am not only referring to eastern European countries in that connection, but where national labour standards prevail on a very wide scale and the role of collective bargaining is subordinated. It has evolved in the western democracies that the centre and the keystone of your industrial relation system is in freedom of association and free collective bargaining. As for the point that only one third or so of the people in federal jurisdiction are organized. Of course, you have to remember that when the board certifies a unit, whether it is composed of all organized people or only some who are organized, they are all subject to collective bargaining, and the certified bargaining agent has to represent the unionized as well as those who are not union members.

[Interprétation]

Le président: M. Alexander propose que le préambule au bill soit modifié par l'insertion, après le mot «sont» à la ligne 12, page 1, du mot «un des».

M. Caccia a quelque chose à dire au sujet de cet amendement.

M. Caccia: Monsieur Alexander est parfaitement dans son droit lorsqu'il cherche à obtenir ce qu'il appelle «une atmosphère réelle». C'est une réalité dont il faut aujourd'hui tenir compte. Si l'on prend l'exemple de la ville dont M. Alexander est le député, les ouvriers métallurgistes d'une des sociétés ont réussi à obtenir des avantages et des normes à l'issue de négociations et de luttes s'étendant sur des décennies ce qui a permis aux ouvriers d'une autre importante société sidérurgique de bénéficier de ces mêmes avantages, alors que dans cette dernière société les relations sont peut-être du type évoqué par M. Alexander. Il n'en reste pas moins que les avantages dont bénéficient les ouvriers de cette dernière société sont attribuable à la lutte menée par les ouvriers de l'autre. C'est la réalité qui motive la ligne 10 dans son libellé actuel:

La liberté syndicale et la pratique de libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses.

C'est là le point essentiel dont découle tout le reste, y compris le facteur évoqué par M. Alexander. Tout découle de ce fait fondamental, le reste n'étant qu'accessoire, c'est la raison pour laquelle le préambule a été rédigé en ces termes et c'est aussi la raison pour laquelle nous avons appuyé ce texte.

M. Serre: Monsieur Caccia a parfaitement exposé ce que je voulais dire. J'étais sur le point d'appuyer la motion de M. Alexander mais avant de prendre une décision définitive, je voudrais connaître l'avis du témoin à ce sujet.

M. Wilson: Il existe, en fait, deux aspects à considérer et nous avons déjà fait le point sur l'un deux. Les relations du travail peuvent être régies selon trois systèmes différents. On peut avoir d'une part le système qui existait avant la révolution industrielle ou après l'abrogation des lois de la période élisabéthaine, lorsque seul l'employeur déterminait les conditions de travail, sa décision étant sans recours. Ce régime a duré jusqu'à l'apparition dans la société occidentale des syndicats qui ont commencé à fixer les relations existantes entre eux et le patronat. C'est là l'origine des négociations collectives et de la liberté d'association. Le troisième système est appliqué davantage dans certains pays que dans d'autres. Il s'agit notamment de l'établissement par l'État des conditions du travail. Ceci s'applique non seulement aux pays de l'Est mais aussi aux pays où les normes nationales du travail sont appliquées à une large échelle tandis que les négociations collectives jouent un rôle de second plan. Dans les démocraties occidentales, la liberté d'association et la libre négociation collective constituent la pierre angulaire des relations du travail. En fait, un tiers seulement des employés fédéraux sont syndiqués. Bien sûr, il faut se rappeler que lorsque le Conseil accrédite un groupe, qu'il soit composé entièrement de syndiqués, ou encore qu'il n'y en ait que quelques-uns, ce groupe est alors soumis aux négociations collectives, et l'agent négociateur accrédité doit représenter les syndiqués de même que ceux qui ne sont pas membres du syndicat.

[Text]

• 1205

Of course, as was said, it goes beyond that because the people in the totally unorganized plants or the people who have special conditions really get them because there are standards established under collective bargaining which the employer very often, in order to keep his non-unionized employees, has to meet. So, going beyond the strictly union group, there is the non-organized portion of the union group and beyond that is the non-union group, all of which, except for a small fraction that will probably come under minimum wages, are influenced by collective bargaining, and that is why the preamble was drafted that way.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I think Mr. Caccia's intervention was excellent. He could have picked a lot of different industries in a lot of different cities, of course, but his example as between Stelco and Dofasco in Hamilton was an excellent illustration. I think it put the situation in a nutshell and I am certainly in support of it. I will have to vote against the amendment for that reason.

The Chairman: Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I believe that Dofasco and its employees would take exception to that conclusion. Certainly we are all indicating, other than myself, that labour-management relations, as they apply to collective bargaining, is the pace-setter. I am not in complete possession of all the facts to put before you an argument that would destroy that principle. However, it seems to me that there would be a considerable number of relationships between labour and management as a unit that would question that statement most vehemently. I certainly think we all know about the situation that exists in the city of Hamilton, Stelco vis-à-vis Dominion Foundries, but I would not want it to be left that in no other way could Dofasco not come up with plans, security, wage scale, and so on, without the type of management-labour relations that exists in the Steel Company of Canada. I am not quite prepared to buy that. In all fairness I would say that perhaps it is a part, and in this whole sphere of labour-management relations I appreciate there will be situations like the ones Mr. Wilson brought to my attention of, firstly, the employer having the full say; secondly, the area which we are discussing now, collective bargaining, and, thirdly, state. However, over and above that I am trying to inject into the Committee that there are other matters that exist between labour and management that are not involved with freedom of association and collective bargaining which gives the same result that the department is attempting to seek; that is, good working conditions and sound labour-management relations.

If we think of the situation as it exists right now and if we think of what collective bargaining is doing right now, all I can say is that the vast majority of Canadians—and I think I can say this with some authority as a result of polls that have been taken—believe that all it is now doing is projecting a principle of confrontation rather than negotiation. I do not think anybody at this table can question that because it is a fact. All I am saying is, recognizing that collective bargaining is one of the bases, freedom of association is one of the bases, there must be others. That is all I am saying and I cannot elaborate on it any further.

[Interpretation]

Bien sûr, comme nous l'avons dit, cela va plus loin, car les personnes qui travaillent dans des usines où le syndicalisme est inexistant, ou les personnes qui obtiennent des conditions spéciales, ne peuvent vraiment les obtenir qu'en raison des normes établies à la suite de négociations collectives que l'employeur, très souvent, doit accorder, s'il désire garder ses employés non-syndiqués. Donc, en plus du groupe strictement syndical, il y a, au sein de ce groupe, des travailleurs non-syndiqués, sans compter le groupe des travailleurs non-syndiqués. Tous ces groupes, à l'exception d'une petite fraction de travailleurs qui gagnent probablement le salaire minimum, sont influencés par les négociations collectives, et cela explique la façon dont l'exposé des motifs du projet de loi a été rédigé.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je crois que l'intervention de M. Caccia était excellente. Il aurait pu, bien sûr, choisir différentes industries situées dans différentes villes, mais son exemple de Stelco et Dofasco d'Hamilton illustre son point de vue de façon excellente. Je crois que cela résume très bien la situation, et je suis certainement en faveur. C'est pour cette raison qu'il me faudra voter contre l'amendement.

Le président: Monsieur Alexander.

M. Alexander: Je crois que Dofasco et ses employés échappent à cette conclusion. Certes, nous sommes tous d'avis que la solution se trouve dans les relations de travail pour ce qui est des négociations collectives. Je ne possède pas tous les faits nécessaires pour vous présenter un argument qui détruirait ce principe. Cependant, il me semble qu'un nombre considérable de relations entre les travailleurs et la direction à titre d'unité qui mettraient en question cette déclaration de la façon la plus énergique. Il ne fait nul doute que nous connaissons tous la situation qui prévaut actuellement dans la ville de Hamilton, celle qui oppose Stelco à Dominion Foundries, mais je ne voudrais pas que l'on croit que Dofasco n'est pas en mesure d'offrir des lignes de conduite, de la sécurité d'emploi, une échelle de salaires et ainsi de suite, sans ce genre de relations de travail qui existe au sein de la *Steel Company of Canada*. Je ne suis pas tout à fait prêt à accepter cela. En toute justice, je dirais que cela fait peut-être partie—et à l'intérieur de ce secteur des relations de travail, j'estime qu'il se présentera des situations telles que celles dont m'a fait état M. Wilson—premièrement, du fait que seul l'employeur aura son mot à dire, deuxièmement, cela fait partie du domaine dont nous discutons présentement, à savoir les négociations collectives, et troisièmement, de l'état de faits. Outre tout cela, toutefois, j'essaie de faire comprendre au Comité qu'il existe d'autres problèmes entre les travailleurs et la direction qui ne sont pas reliés à la liberté d'association ni aux négociations collectives, ce qui mène aux mêmes résultats que ceux que tente d'obtenir le ministère, c'est-à-dire, de bonnes conditions de travail et des relations de travail saines.

Si nous songeons à la situation telle qu'elle existe présentement, et si nous songeons aux négociations collectives qui se font actuellement, tout ce que je puis dire, c'est que la très grande majorité des Canadiens—je crois que je puis l'affirmer en raison des sondages qui ont été menés,—croient que cela ne fait qu'engendrer un principe de confrontations plutôt que celui de négociations. Personne ici ne peut mettre ce fait en doute. Il reste qu'il doit y avoir

[Texte]

[Interprétation]

d'autres fondements que les négociations collectives et la liberté d'association. C'est là mon point de vue et je ne le développerai pas davantage.

• 1210

The Chairman: Mr. Morison.

Mr. Morison: I would just like to add one thing to what Mr. Alexander has said, that Mr. Caccia's argument using Dofasco and Stelco could not have been further from the truth in my mind. Coming from Hamilton, I know both those companies I think equally as well as Mr. Caccia does and I know that in the nineteen-thirties Dofasco were the leaders without any union and that was because of enlightened management. You can throw in Proctor and Gamble, which was another company in Hamilton; they, too, lead, even though they did not have a union. It was in 1939 or 1940 when they first started to unionize that the whole idea of Stelco started to fall down. This again is where the confrontation that Mr. Alexander mentions comes in.

Again, I cannot argue with the leadership that is sometimes forced through collective bargaining, but I do say that in Dofasco's and Stelco's case, Dofasco with enlightened management, and I do not think they are the only company in this country that has that kind of management, can do as much without collective bargaining as they can with a union.

The Chairman: Are you ready for the question? Mr. Barnett.

Mr. Barnett: Mr. Chairman, I am prepared to support the amendment. I think that particular paragraph of the preamble is a pretty sweeping sort of statement and perhaps the amendment does go some way toward making it a somewhat more factual statement than it is; therefore, I am prepared to support the amendment. I would like to have an opportunity of saying something about the preamble as a whole when the amendment has been dealt with.

The Chairman: If you are ready, gentlemen, the question is on the amendment.

Amendment negatived.

The Chairman: Mr. Barnett on the preamble.

Mr. Barnett: Yes, Mr. Chairman. Whenever I find myself looking at one of these rather flowery preambles to a piece of legislation, I think of it as being a continuation of what I call the Pickersgillian fad. I say that because the former member for Bonavista-Twillingate as Minister of Transport seemed to initiate this idea of it being necessary to put a verbose preamble to a bill when he introduced the new transportation act. In point of fact, I do not think these preambles really mean all that much. Certainly in my view in connection with the national Transportation Act it has not meant that much, although there was another one in the new Broadcasting Act which might mean a little bit more. I may be old-fashioned but I subscribe to the view that legislation speaks for itself and people can form their opinions of it from the terms of the law.

I think I am correct when I say—at least I have been so informed—that in point of law the preamble really is not a matter of substance in any event. It seems to me that matter was debated on the floor of the House on some occasion. So quite frankly, I do not think this increasing habit of including these sort of statements as a prelude to legislation is really of any great value and I therefore move that the preamble be deleted.

Le président: Monsieur Morison.

M. Morison: Je voudrais ajouter quelque chose à ce que M. Alexander vient de dire. L'argument de M. Caccia, à propos de Dofasco et Stelco, était on ne peut plus éronné, à mon avis. Etant originaire de Hamilton, je connais ces deux sociétés au moins aussi bien que M. Caccia. Dans les années 1930, Dofasco dominait, et cela sans syndicat, grâce à une administration éclairée. On peut aussi parler de Proctor and Gamble, une autre société établie à Hamilton et qui a dominé, même sans l'aide d'un syndicat. Lorsqu'on a introduit les syndicats en 1939 ou 1940,

Je ne puis discuter le leadership qui est parfois imposé par les négociations collectives, mais dans le cas de Stelco et de Dofasco, celle-ci, avec son administration éclairée—et je ne crois pas que ce soit le seul exemple d'administration éclairée au Canada—peut en faire autant sans négociations collectives qu'avec un syndicat.

Le président: Êtes-vous prêts à passer au vote? Monsieur Barnett.

M. Barnett: Monsieur le président, je suis prêt à appuyer l'amendement, car il rend quelque peu plus effective la déclaration, actuellement beaucoup trop générale, contenue dans l'alinéa en question, de l'introduction au projet de loi. J'aimerais pouvoir parler de l'ensemble de l'exposé des motifs du projet de loi, lorsqu'on en aura fini avec l'amendement.

Le président: Si vous êtes prêts, messieurs, nous allons voter l'amendement.

Amendement repoussé.

Le président: La parole est à M. Barnett.

M. Barnett: Ces introductions plutôt enpanachées de projet de loi m'amusement toujours beaucoup. L'ancien député de Bonavista-Twillingate et ministre des Transports a en effet lancé l'idée, lorsqu'il a présenté la nouvelle loi sur les transports, qu'il était nécessaire de mettre un exposé en pratique au début d'un projet de loi. Je ne crois pas que ces introductions aient eu beaucoup dans le cas de la Loi nationale sur les transports. Cependant, celle qui figure dans la nouvelle Loi sur la radiodiffusion se révélera peut-être plus importante. Mon point de vue est peut-être démodé, mais je crois que la loi doit parler par elle-même et que c'est à partir du texte que les gens doivent s'en faire une opinion.

Je crois qu'il est juste de dire—c'est du moins ainsi qu'on me l'a appris—que, de toute façon, l'exposé des motifs du projet de loi ne fait pas partie intégrante de celui-ci. D'ailleurs, on en a déjà discuté à la Chambre. En toute franchise, je ne crois donc pas que ces pratiques de plus en plus répandues soient valables. Par conséquent, je propose qu'on retranche l'introduction.

[Text]

• 1215

The Chairman: It has been moved by Mr. Barnett that the preamble of Bill C-183 be deleted. Mr. Alexander.

Mr. Alexander: I was certainly prepared to go along with the bill in terms of the preamble if recognition were given to other factors, but as that the Committee feel—and I cannot question their judgment because I think it is quite proper—that they should not go along with my amendment, I reiterate Mr. Barnett's words that the bill should speak for itself. I think the usual procedure with bills is that they do not have such a verbose preamble which, as I stated, is not complete in its original assumptions. I know why it is there—and I will be checked if I am wrong—that this is a compromise to union. I do not know the thinking of the department behind its conclusion that it should be included but I am worried about two factors: (1) is it not so that the bill should speak for itself without the requirement of a preamble, and (2), will not those who have to adjudicate on this bill become involved with the preamble as one of the bases whereby they can reach judgments? Having said that, I would like to hear from the experts, as we say, to ascertain their thinking in this regard.

The Chairman: Mr. Wilson.

Mr. Wilson: Organized labour pleaded for this preamble as recognition of the part that freedom of association and collective bargaining had played in our present system. The only other point that I can make is that if some people argue that it is not necessary—and I do not suppose it strictly is in law—and if it does not mean anything, what is the harm in keeping it in? That is all I can say on it.

The Chairman: Gentlemen, are you ready for the question?

Amendment negatived.

Preamble agreed to.

Title agreed to.

Bill as amended agreed to.

Mr. Alexander: On division.

The Chairman: Shall I report the Bill with amendments to the House?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Shall the Committee order a reprint of Bill C-183 as amended pursuant to Standing Orders 75(2) for the use of the House of Commons at the report stage?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Gentlemen, on your behalf I would like to thank the officials for their appearance before us.

The Committee is adjourned to the call of the Chair.

[Interpretation]

Le président: M. Barnett a proposé qu'on supprime le préambule du bill C-183. Monsieur Alexander.

M. Alexander: J'étais prêt à accepter le préambule de ce projet de loi si on reconnaissait l'existence d'autres facteurs, mais, comme le Comité le pense, et je crois qu'il a parfaitement raison, on ne devrait pas accepter les modifications que j'ai proposées; je réitère donc les propos donnés par M. Barnett: le bill devrait être suffisamment clair. A mon avis, les projets de loi ne comportent pas généralement d'introduction aussi longue. Mais comme je l'ai dit tout à l'heure, la version originale est incomplète. Je crois, qu'on me reprenne si je me trompe, que c'est un compromis avec les syndicats. J'ignore quelles sont les intentions du gouvernement en ajoutant cette conclusion, mais deux choses m'inquiètent: (1) pourquoi le bill a-t-il besoin d'une aussi longue présentation, et (2) ceux qui devront se servir de ces projets de loi devront-ils se reporter à la conclusion à chaque fois pour se faire une opinion? J'aimerais connaître l'avis des experts sur ce sujet.

Le président: Monsieur Wilson.

M. Wilson: Les syndicats ont demandé incessamment l'insertion de ce préambule; ils ont invoqué le rôle qu'ont joué la liberté d'association et la négociation collective dans notre système actuel. Même si certaines gens prétendent que ce n'est pas nécessaire, je crois que du point de vue juridique ce ne l'est pas, je me demande quel mal y a-t-il à vouloir le garder? C'est tout ce que j'ai à dire sur ce sujet.

Le président: Êtes-vous prêts à voter?

Modification rejetée.

Préambule accepté.

Titre accepté.

Le projet, tel que modifié, est accepté.

M. Alexander: Sur division.

Le président: Est-ce que je dois remettre le projet de loi avec ces modifications à la Chambre?

Des voix: Oui.

Le président: Le Comité doit-il ordonner la réimpression du projet de loi C-183 tel que modifié, conformément au règlement 75 (2) tel qu'il est formulé dans le rapport, pour l'usage de la Chambre des communes?

Des voix: Oui.

Le président: Messieurs, en votre nom, j'aimerais remercier les fonctionnaires pour leur présence parmi nous.

La séance est ajournée à la demande du président.

BINDING SECT. MAY 14 1973

Government
Publications

